



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**CENTRO DE TECNOLOGIA**  
**DEPARTAMENTO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**UBIRATAN DA NÓBREGA BORGES**

**BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA NO**  
**TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA**  
**PRODUTORA DE CADERNOS**

**JOÃO PESSOA**  
**2012**

**UBIRATAN DA NÓBREGA BORGES**

**BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NUMA EMPRESA  
PRODUTORA DE CADERNOS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, do Centro de Tecnologia, da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção.

Orientador (a): Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Bernadete Fernandes Vieira de Melo.

**JOÃO PESSOA  
2012**

B732b Borges, Ubiratan Nóbrega

Benefícios da ginástica laboral na qualidade de vida no trabalho: um estudo de caso numa empresa produtora de cadernos. / Ubiratan Nóbrega Borges – João Pessoa, 2012.

107f. il.:

Orientadora: Profa. Dra. Maria Bernadete Fernandes Vieira de Melo

Dissertação (Curso de Mestrado em Engenharia de Produção. Centro de Tecnologia - CT. Universidade Federal da Paraíba - UFPB.

1. Qualidade de Vida no Trabalho 2. Ginástica Laboral 3. Produção de cadernos 4. Colaboradores I. Título.

BS/CT/UFPB

CDU: 658.562(043)


**UBIRATAN DA NÓBREGA BORGES**

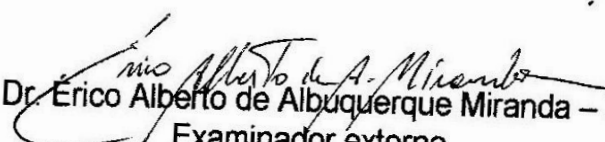
**BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL NA QUALIDADE DE VIDA NO  
TRABALHO: Um Estudo de Caso Numa Empresa  
Produtora de Cadernos**

Dissertação julgada e aprovada em 30 de agosto de 2012 pela Banca Examinadora como parte dos requisitos necessários para a obtenção do título de Mestre em Engenharia de Produção no Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção da Universidade Federal da Paraíba.

**BANCA EXAMINADORA**

  
**Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Maria Bernadete Fernandes Vieira de Melo**  
**Orientadora**

  
**Prof.<sup>a</sup>. Dr.<sup>a</sup> Maria de Lourdes Barreto Gomes**  
**Examinadora interna**

  
**Prof. Dr. Erico Alberto de Albuquerque Miranda – UFCG**  
**Examinador externo**

Ao meu anjo bom que, sempre ao meu lado, me estimulou a seguir em frente, dando forças para não desistir e chegar ao final deste trabalho. Dedico.

Aos que comigo habitam o mesmo teto: minha esposa Soraya, meu filho Raphael, minha filha Camilla e minha neta Nathalia. Ofereço.

## **AGRADECIMENTOS**

Toda minha gratidão ao Pai Celestial pela oportunidade que me concedeu de reaprender lições valiosas na atual caminhada.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho e para meu crescimento pessoal e profissional. Externo minha gratidão em especial:

À Universidade Federal da Paraíba - Centro de Tecnologia (CT) pela oportunidade do progresso profissional, à CAPES pela concessão da bolsa de estudos e à Coordenação do Curso de Pós-graduação em Engenharia de Produção (PPGEP) pelo apoio técnico.

À professora Maria Bernadete Fernandes Vieira de Melo pela orientação e atenção dispensadas.

Aos professores do PPGEP pelos conhecimentos repassados e amizade.

Aos colegas do curso pela amizade conquistada, pela companhia e compreensão em muitos momentos.

À minha mãe Maria José e à minha irmã Ubiratania, meus sustentáculos nesse período; aos meus irmãos Umarac e Utaiguara pelo exemplo de esforço acadêmico.

Àqueles de cuja amizade não privei e aos que se constituíram em instrumentos divinos de provação pessoal, por me terem ensinado que é preciso viver respeitando as diferenças e compreendendo sempre. Muito obrigado.

Colaborar com as iniciativas que enobreçam as pesquisas e os estudos da inteligência sem propósitos destrutivos. Toda ciência que objetiva o progresso humano vem do Socorro Celestial.

André Luiz (Espírito)

## RESUMO

Esta dissertação aborda a relação da Ginástica Laboral com a Qualidade de Vida no Trabalho. Trata, especificamente, de se verificar em que medida a Ginástica Laboral se relaciona com a Qualidade de Vida no Trabalho dos colaboradores de uma empresa de fabricação de cadernos. Constitui-se de um estudo de natureza quanti-qualitativa, de modo descritivo e exploratório. Discute-se inicialmente, por meio de uma contextualização teórica, o crescimento qualitativo da preocupação nos meios corporativos e acadêmicos a respeito destes dois temas. Em seguida, procura-se compreender o fenômeno dos benefícios da Ginástica laboral sobre a Qualidade de Vida no Trabalho, por meio da percepção dos indivíduos envolvidos na conjuntura avaliada, para uma interpretação desta realidade. Para isto, a ferramenta de pesquisa utilizada foi um questionário estruturado considerando os temas Qualidade de Vida no Trabalho, Ginástica Laboral relacionada à QVT, e os Benefícios diretos da Ginástica Laboral, vinculados à escala de Likert. Nas análises verifica-se a sensibilidade das respostas, o perfil dos respondentes, compara-se as dimensões e temas, bem como a correlação entre indicadores, dimensões e temas. No final, verificou-se a existência de significativos e fortes coeficientes de correlação, entre os temas investigados. Observou-se, ainda, que as avaliações médias dos entrevistados não diferiram de forma consistente e clara entre as diversas classes das variáveis sócio-demográficas consideradas no estudo. Conclui-se que, na percepção dos colaboradores da empresa estudada, a Qualidade de Vida no Trabalho é considerada boa e que existe uma relação direta de benefícios proporcionados pela Ginástica Laboral.

**Palavras-chave:** Qualidade de Vida no Trabalho. Ginástica Laboral. Produção de cadernos. Colaboradores.



## **ABSTRACT**

This present dissertation discusses the relation between Labor Gymnastics and Quality of Work Life (QWL). The main purpose of this work is to ascertain the effects of physical exercises on the contributor of a copybook manufacturing company. The study consists of a descriptive and exploratory quanti-qualitative investigation on Labor Gymnastics. The qualitative growth of concern within both the corporate and the academic environment regarding these two issues is fully discussed along a theoretical context. At the same time, the benefits of labor gymnastics on Life Quality at the Workplace is properly assessed through the perception of the individuals concerned, leading, as a result, to an understanding of this phenomenon. For this matter, the research tool used consisted of a structured questionnaire on the themes: Quality of Work Life (QWL), Gymnastics related to QWL, labor gymnastics, and the direct Benefits of Labor Gymnastics as measured by the Likert scale. Based on the sensitivity of the responses observed in the analyses, the following topics were taken into account: respondents' profiles; comparisons between dimensions and themes; and correlations among indicators, dimensions and issues. Finally, the existence of strong and significant correlation coefficients among the subjects investigated is among the themes studied. It has also been observed that the average ratings of respondents did not differ consistently and clearly from the various categories of socio-demographic variables considered in the study. One concludes that, according to the contributor perception of the company investigated, Quality of Work Life was considered good, and that there is a direct set of benefits provided by Labor Gymnastics.

**Keywords:** Quality of Work Life. Labor Gymnastics. Copybook Production. Contributor.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 2 - Pirâmide da Teoria das necessidades por Maslow .....	29
Figura 3 - Níveis hierárquicos de decisão. ....	38
Figura 4 - Composição das dimensões e temas referentes ao instrumento de coleta de dados.....	84

## LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1 – Porcentagem de funcionários do tele atendimento satisfeitos com a própria saúde, antes e após a participação no programa de Ginástica Laboral (GL).....	53
Gráfico 2 – Avaliação das funcionárias que relataram dor por segmento corporal antes e após o Programa de Ginástica Laboral. ....	54
Gráfico 3 – Comparação das respostas médias dos indicadores para os dados completos e excluindo os casos apresentados na Tabela 1 .....	73
Gráfico 4 – Perfil dos respondentes segundo a variável sexo.....	73
Gráfico 5 – Perfil dos respondentes segundo a variável faixa etária.....	74
Gráfico 6 – Perfil dos respondentes segundo a variável estado civil.....	74
Gráfico 7 – Perfil dos respondentes segundo a variável escolaridade. ....	75
Gráfico 8 – Perfil dos respondentes segundo a variável tempo de trabalho na empresa.....	75
Gráfico 9 – Comparação dos escores médios das 8 dimensões do tema Qualidade de Vida no Trabalho, segundo as variáveis sócio-demográficas.....	78
Gráfico 10 – Comparação dos escores médios das 8 dimensões do tema Ginástica Laboral, segundo as variáveis sócio-demográficas.....	80
Gráfico 11 – Comparação dos escores médios dos três temas, segundo as variáveis sócio-demográficas. ....	82
Gráfico 12 – Comparação dos escores médios das 8 dimensões dos temas 1 e 2 (a) e para os indicadores do tema 3 (b) do instrumento de coleta de dados	90

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Taxonomia das definições de Qualidade de Vida .....	27
Quadro 2 – Parâmetros para Qualidade de Vida num Espaço Urbano .....	31
Quadro 3 – Definições de qualidade de vida relacionada à saúde.....	31
Quadro 4 – Domínios e facetas WHOQOL.....	33
Quadro 5 – Concepções evolutivas de QVT. ....	38
Quadro 6 – Ações nas diferentes modalidades de programas de QVT de acordo com os princípios de mudança de comportamento. ....	42
Quadro 7 – Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas.....	44
Quadro 8 – QVT, segundo Walton. ....	45
Quadro 9 – Modelo e Indicadores de QVT, segundo Belanger. ....	46
Quadro 10 – Modelo e Características do trabalho, segundo Hackman & Oldham. .	46
Quadro 11 – Modelo e Indicadores de QVT, segundo Westley.....	47
Quadro 12 – Modelo de Werther & Davis (elementos de QVT).....	47
Quadro 13 – Modelo BPSO-96.....	48
Quadro14 – Dimensões e Indicadores de QVT.....	49
Quadro 15 – Caso de afastamento por lesões. ....	52
Quadro 16 – Importância da implantação de um Programa de GL. ....	54
Quadro 17 – Melhorias com a prática de GL.....	55
Quadro 18 – Tipos de Ginástica Laboral. ....	57
Quadro 19 – Benefícios atribuídos à Ginástica Laboral. ....	58
Quadro 20 – Definição de dimensão, variável e indicadores de GL.....	59

## LISTA DE TABELA

Tabela 1 – Relação dos entrevistados que apresentaram os maiores percentuais de respostas dominantes .....	71
Tabela 2 – Comparação das respostas médias dos indicadores para os dados completos e excluindo os casos apresentados na Tabela 1. ....	72
Tabela 3 – Comparação dos escores médios das dimensões referentes à QVT por sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de empresa.....	77
Tabela 4 – Comparação dos escores médios das dimensões referentes à GL por sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de empresa.....	79
Tabela 5 – Comparação dos escores médios dos tres temas por sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de empresa.....	81
Tabela 6 – Descrição dos indicadores, dimensões e temas do instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa. ....	83
Tabela 7 – Resumo estatístico para os indicadores e dimensões do tema Qualidade de Vida dos Colaboradores.....	87
Tabela 8 – Resumo estatístico para os indicadores e dimensões do tema GL.....	88
Tabela 9 – Resumo estatístico para os indicadores do tema Benefícios da GL.....	89
Tabela 10 – Correlação entre os indicadores do tema Qualidade de Vida no Trabalho .....	92
Tabela 11 – Correlação entre os indicadores do tema Ginástica laboral .....	92
Tabela 12 – Correlação entre os indicadores do tema Benefícios da Ginástica Laboral .....	93
Tabela 13 – Correlação entre as dimensões dos temas QVT e GL .....	94
Tabela 14 – Correlação entre as dimensões dos temas QVT e GL com os Benefícios da Ginástica Laboral (BGL)...	95
Tabela 15 – Correlação entre os escores médios dos três temas.....	96

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

ABIGRAF	Associação Brasileira da Indústria Gráfica
BEO	Modelo de Competências do Bem-Estar Organizacional
BGL	Benefícios da Ginástica Laboral
BPSO-96	Modelo de Classificação Biopsicossocial e Organizacional
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
DORT	Distúrbio Ósteo-Muscular Relacionado Ao Trabalho
GE-QVT	Gestão Estratégica de QVT
GG-QVT	Gestão Gerencial de QTV
GO-QVT	Gestão Operacional de QVT
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
LER	Lesão por Esforço Repetitivo
MBE	Método Baseado em Evidências
OIT	Organização Internacional do Trabalho
P.I.B	Produto Interno Bruto
PGL	Programa de Ginástica Laboral
QVT	Qualidade de Vida no Trabalho
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina
VIGITEL	Sistema Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>15</b>
1.1	DEFINIÇÃO DO TEMA.....	15
1.2	JUSTIFICATIVA.....	21
1.3	OBJETIVOS .....	24
<b>1.3.1</b>	<b>Objetivo Geral .....</b>	<b>24</b>
<b>1.3.2</b>	<b>Objetivos Específicos .....</b>	<b>24</b>
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO DE DISSERTAÇÃO.....	24
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>26</b>
2.1	QUALIDADE DE VIDA.....	26
2.2	CONTEXTUALIZANDO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	34
2.3	CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	36
2.4	ESCOLAS DE PENSAMENTO.....	40
2.5	PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO.....	41
2.6	MODELOS E INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO .....	44
<b>2.6.1</b>	<b>Definição de dimensões e indicadores de qualidade de vida no trabalho a serem avaliados .....</b>	<b>48</b>
2.7	GINÁSTICA LABORAL.....	50
2.8	TIPOS DE GINÁSTICA LABORAL E SEUS OBJETIVOS .....	55
<b>2.8.1</b>	<b>Definição de dimensões e indicadores de ginástica laboral a serem avaliados .....</b>	<b>58</b>
2.9	CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO .....	60
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>61</b>
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA.....	61
<b>3.1.1</b>	<b>Natureza da pesquisa .....</b>	<b>61</b>
<b>3.1.2</b>	<b>Ambiente de pesquisa.....</b>	<b>62</b>
<b>3.1.3</b>	<b>Universo e amostra da pesquisa.....</b>	<b>63</b>
3.1.3.1	Cálculo do tamanho da amostra.....	63
<b>3.1.4</b>	<b>Instrumento de pesquisa .....</b>	<b>64</b>
<b>3.1.5</b>	<b>Tratamento dos dados .....</b>	<b>66</b>
3.2	CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA .....	67
<b>3.2.1</b>	<b>Missão .....</b>	<b>68</b>

3.2.2	Visão .....	68
3.2.3	Valores .....	68
3.3	FERRAMENTAS ESTATÍSTICAS UTILIZADAS.....	68
4	<b>ANÁLISE E DISCUSÃO DOS RESULTADOS</b> .....	70
4.1	ANÁLISE DOS DADOS .....	70
4.1.1	Análise de sensibilidade .....	70
4.1.2	Perfil dos respondentes .....	73
4.1.3	Comparação do desempenho médio das dimensões e temas pelas variáveis de perfil .....	76
4.1.4	Resumo estatístico dos indicadores, dimensões e temas .....	82
4.1.5	Análise de correlação entre indicadores, dimensões e temas .....	90
4.1.6	Considerações finais do capítulo.....	96
5	<b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES</b> .....	97
5.1	CONCLUSÕES.....	97
5.2	RECOMENDAÇÕES .....	98
	<b>REFERÊNCIAS</b> .....	99
	<b>APÊNDICE</b> .....	104



## 1 INTRODUÇÃO

O presente capítulo apresenta aspectos gerais e norteadores para um bom entendimento de todo o trabalho. É a partir deste capítulo que o leitor poderá ter clareza sobre o tema em estudo, o problema de pesquisa a ser investigado, e seus respectivos objetivos (geral e específicos), a sua relevância para a comunidade acadêmica e toda estrutura desta dissertação.

### 1.1 DEFINIÇÃO DO TEMA

A Qualidade de Vida (QV) tem se tornado um tema significativamente importante para a sociedade em geral, destacando-se na literatura científica, em especial na área da saúde, bem como na Engenharia de Produção. Segundo Maciel e Lima (2011), no Brasil, 51,6% das pesquisas sobre QV foram realizados pela área de Saúde, envolvendo os cursos de Saúde Coletiva, Psicologia, Enfermagem, Promoção da Saúde, Reabilitação, Educação Física, Saúde e Meio Ambiente, Gestão Integrada da Saúde do Trabalhador e Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional.

Em seguida, destacam-se também os estudos da área de Engenharia, mais especificamente Engenharia da Produção com 29,0% do total, seguindo-se outras áreas tais como Educação, Ciências Sociais, Tecnológica, Interdisciplinar com 19,4%. Os cursos de mestrado conduziram a quase totalidade dos estudos (93,5%), existindo apenas duas teses de doutorado que foram realizadas no curso de Engenharia da Produção na UFSC.

O conceito de QV é amplo e generalizado, e está relacionado a diversos aspectos tais como: satisfação, felicidade e o bem-estar das pessoas, seja este bem-estar voltado ao lado social, familiar ou no trabalho. A Organização Mundial de Saúde (OMS) definiu Qualidade de Vida (QV), como sendo:

a percepção individual da posição do indivíduo na vida, no contexto de sua cultura e sistema de valores, nos quais ele está inserido, e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações” (THE WHOQOL GROUP *apud* FLECK, 2000, p.35).

O termo Qualidade de Vida envolve vários elementos relacionados ao ser humano em que fatores psicológicos, emocionais, orgânicos, intelectuais,

culturais, físicos e sociais têm uma grande influência no bem-estar do indivíduo, demonstrando a importância da percepção de si mesmo e daqueles que fazem parte da sua vida.

Segundo Leal (2008) a Qualidade de Vida tem relação direta com a auto percepção dos indivíduos, e como estes enxergam as outras pessoas que os circundam, a partir de critérios tais com educação, formação de base, atividade profissional, competências adquiridas, capacidade de superação pessoal, otimismo, necessidades pessoais e a saúde.

Embora viver com qualidade seja o anseio e necessidade individual, a convivência coletiva permite o despertar de novos valores, beneficiando mutuamente os envolvidos, possibilita o retorno positivo de uma vida com qualidade, já que estando satisfeito e motivado, o indivíduo terá sua autoestima elevada, abre espaço para o reconhecimento das potencialidades pessoais do ser humano e, por conseguinte, tem o seu convívio mais agradável, o que leva a concepção de um ciclo vicioso benéfico.

Qualidade de Vida tem se tornado uma preocupação das empresas, uma vez que ter seus colaboradores motivados e proporcionar-lhes meios de viver com qualidade tem sido uma prioridade para elas, valorizando o capital humano e social tornando-se, inclusive, uma tendência no mercado.

Por sua vez Butler (1997) diz que Qualidade de Vida também diz respeito à liberdade e fatores legais, como proteção e direitos humanos, mas também, considera que esses elementos básicos para a segurança do indivíduo, são relativos a partir da importância que se dá a esses fatores, de acordo com a personalidade e circunstâncias da pessoa. Assim, pode-se dizer que, ter uma vida com qualidade há que considerarem-se pontos essenciais para o ser humano onde, além da sua vida pessoal, a aparelhamento da sociedade, através da intervenção do Estado com leis e determinações legais, bem como as organizações, tem participação fundamental no tema Qualidade de Vida, o qual tem sido cada vez mais frequente nas pautas das reuniões das diversas empresas.

A busca por melhores condições de vida não é algo novo, mas trata-se de tema recorrente entre os filósofos já nos tempos anteriores à Era Cristã, em que estudiosos tais como Euclides e Arquimedes nos anos 300 a.C. e 287 a.C., respectivamente, ensinavam seus princípios voltados para a melhoria do trabalho.

À época, o termo Qualidade de Vida tinha outras conotações, sendo reformulado e aperfeiçoado com o passar dos tempos.

De acordo com Rodrigues (2002), o termo Qualidade de Vida surgiu na história de longa data e, embora com outras terminologias e em outros contextos, sempre se voltou para a satisfação e bem-estar do ser humano no que concerne ao desempenho de suas atividades, o que se entende que a Qualidade de Vida sempre foi motivo de preocupação do ser humano. Atualmente esta preocupação com a Qualidade de Vida estende-se até o ambiente de trabalho, local onde há concentração da maior parte da população ativa, o que se entende a preocupação dos estudiosos e empresários quanto ao assunto.

Os primeiros estudos referentes à Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) surgiram na primeira metade do século XX. Segundo Julião (2001) estes estudos estavam divididos em duas diretrizes: de um lado, uma concepção voltada à produtividade, e de outro, a preocupação com a satisfação do trabalhador. No entanto, é considerada teoricamente a união das duas diretrizes, ou seja, unir a satisfação à produtividade e o bom desempenho do trabalhador com a satisfação e a realização dos mesmos. Atualmente, nos trabalhos sobre Qualidade de Vida no Trabalho buscam-se promover ações voltadas para o bem-estar e a saúde do colaborador, no que diz respeito, principalmente, à prevenção e tratamento das lesões causadas durante as atividades exercidas.

Apesar do termo Qualidade de Vida no Trabalho ainda estar associada às questões de saúde, seu conceito abrange também a integração social dentro da empresa. Entende-se que a boa Qualidade de Vida do funcionário depende das condições adequadas de trabalho no que diz respeito aos seus limites físicos, mas também de sua valorização como pessoa e não como máquina, o que contribui para o aumento considerável do seu desempenho, tendo como consequência o crescimento e desenvolvimento na produção da organização.

Com toda essa ênfase no estilo de vida com qualidade dos colaboradores, as organizações buscam investir com veemência neste tema, o que pode contribuir para o maior bem-estar destes, haja vista nos últimos anos, um número crescente de estudos, como citado anteriormente, onde nota-se um maior foco na minimização dos danos causados pelo ambiente de trabalho e a intensa jornada de trabalho, causando atraso na produção, decorrente do afastamento do colaborador com saúde comprometida, oriundo de desgovernados estilos de

trabalho adotados por algumas organizações, o que provoca baixa na lucratividade destas empresas (REZENDE; SILVA, 2008; BATISTA, 2010).

De acordo com Julião (2001) a produtividade está diretamente ligada à Qualidade de Vida dos funcionários e, ciente desta relação, a administração das organizações tem investido mais nas suas equipes de colaboradores. Um dos meios que as empresas têm utilizado para minimizar os problemas relacionados à saúde de seus funcionários é a prática da Ginástica Laboral - GL, que é um conjunto de exercícios físicos voltados para o ambiente de trabalho, com a principal tarefa de acautelar-se contra as doenças ocupacionais (OLIVEIRA, 2003).

Utilizada pela primeira vez na Polônia em 1925, segundo Cañete (2001) Ginástica Laboral, era, inicialmente chamada de Ginástica de Pausa, e foi destinada aos operários da indústria. Nas últimas décadas, principalmente no final do século passado, tornou-se parte integrante dos Programas de Qualidade de Vida dentro das empresas, com o propósito de melhorar a saúde do colaborador prevenindo as doenças ocupacionais, ao amenizar problemas tais como: estresse, ansiedade, angústia, ou os efeitos das doenças ocupacionais, como a Lesão por Esforço Repetitivo/Distúrbio Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT), para proporcionar aos funcionários um estilo de vida mais saudável.

Cañete (2001), ainda diz que no período pós-segunda guerra mundial, este hábito foi difundido amplamente no Japão, onde hoje, um terço dos colaboradores exercita-se em suas empresas.

Assim, a Ginástica Laboral pode ter um caráter preventivo ou terapêutico. Contudo o tema pode ir mais além, pode significar também a preocupação da empresa com o bem estar do funcionário.

Oliveira (2003) considera que a ginástica laboral contribui igualmente para a melhoria dos relacionamentos interpessoais e do absenteísmo, resultando naturalmente em ganhos na produtividade.

Desde as décadas de 1970 e 1980 as empresas brasileiras vêm implantando Programas de Ginástica Laboral (PGL), focando a prevenção do estresse e das doenças relacionadas com Lesões por Esforços Repetitivos - LER. Cañete (2001) assinala que foi na região do Vale dos Sinos, no Estado do Rio Grande do Sul, em 1979, que ocorreu a primeira experiência no país.

Quando se propõe a execução, no ambiente de trabalho, de um Programa de Ginástica Laboral, objetiva-se despertar nos colaboradores a necessidade de mudanças do estilo de vida, através de momentos de ginástica orientada dentro da empresa. Busca-se ainda estabelecer um convívio social diário com a integração das pessoas, de forma que se conheçam melhor, através da comunicação ativa, expressada pelo corpo e pela cooperação nas atividades em grupo.

Poletto (2002) afirma que, em associação com outras medidas de melhoramento das condições de trabalho, a Ginástica Laboral contribui diretamente para o aumento da produtividade, reduz os acidentes de trabalho e incidência de lesões que acarretam afastamentos do trabalhador de suas atividades laborais.

A autora citada acrescenta que, a implantação de um programa de Ginástica Laboral na empresa representa um avanço não somente para a prevenção de doenças do trabalho, mas também como agente motivador da mudança em busca de um estilo de vida mais saudável. De acordo com a autora, empresas de destaque nacional e internacional, como a Bosch do Brasil; Grupo Pão de Açúcar; Pfizer; 3M; Sadia; Kodak do Brasil; Rigesa, Celulose, Papel e Embalagens, têm programas de Ginástica Laboral em sua rotina de trabalho, desenvolvidos já há algum tempo.

Existem vários tipos de Ginástica Laboral, que devem ser aplicadas de acordo com o objetivo a que se destina. Segundo Sampaio e Oliveira (2008) as mais conhecidas são: **preparatória**, ou pré-aplicada, praticada antes de iniciar o trabalho; **de compensação**, realizada nas pausas durante a atividade laboral; **de relaxamento**, aplicada depois do expediente de trabalho; e, por fim, a **corretiva** que visa combater e, principalmente, atenuar as consequências procedentes de aspectos ergonômicos inadequados ao ambiente de trabalho.

No entanto, as questões relacionadas com a adequação dos ambientes de trabalho e a Qualidade de Vida dos colaboradores estão longe de ser uma realidade no Brasil. Apesar disso, a Ginástica Laboral começa a ser entendida como uma ferramenta que pode contribuir para a melhoria da saúde física e psíquica do colaborador, reduzindo e prevenindo problemas ocupacionais, através de exercícios específicos, realizados de forma coletiva, no próprio local de trabalho.

Nos diversos setores da indústria observa-se a urgência por implementar a prática da Ginástica Laboral como suporte para a manutenção da Qualidade de Vida dos funcionários, e essa necessidade não é diferente no setor gráfico. A Associação Brasileira da Indústria Gráfica (ABIGRAF) (2012) dá destaque a este segmento industrial, não só por sua relevância como elemento primordial na divulgação da página impressa, mas por sua capacidade de mobilização econômica e/ou pela sua diversificação no que tange aos outros setores econômicos a que atende.

Segundo a ABIGRAF, no setor da Indústria Gráfica encontram-se diversos subsetores, a saber: o de Embalagens, o de Envelopes, o de Cartões, o de Etiquetas, o Promocional, o de Impressão Digital, o Editorial e o de Cadernos, entre outros.

No subsetor de produção de cadernos, a rotina de trabalhos exige dos funcionários um conjunto de esforços repetitivos fortemente presentes, dentre os quais pode-se citar o processo de abastecimento das bobinas, o corte do papel, a espiralização, a montagem do bloco de folhas, capas e acessórios, o controle de qualidade, o acondicionamento dos cadernos em embalagens plásticas e em caixas para armazenagem e distribuição.

Portanto, adotar práticas sustentáveis, a exemplo da Ginástica Laboral é uma das medidas que zela pelo conforto, pelo bem-estar, segurança e maior satisfação na vida familiar e pessoal dos funcionários, sendo também de suma importância para assegurar à empresa uma maior produtividade e qualidade no trabalho, o que leva a organização a conquistar uma posição de destaque no mercado em que atua.

O subsetor produtivo de fabricação de cadernos foi escolhido devido às atividades de repetição desenvolvidas neste local, as quais carecem de maior atenção por parte dos estudiosos, em face da inexistência de trabalhos sobre a temática discutida voltada para esse segmento. Considerando a importância do assunto apresentado e a necessidade de pesquisa que contextualizem o tema no subsetor de produção de cadernos, a pergunta que norteia este estudo é: **Qual é a relação de medida entre a Ginástica Laboral e a Qualidade de Vida no Trabalho dos operários de uma empresa de fabricação de cadernos?**

## 1.2 JUSTIFICATIVA

A preocupação com a Qualidade de Vida está presente em todas as áreas da sociedade. O estresse, a depressão, as doenças cardiovasculares, as lesões adquiridas em ambientes laborais, são exemplos de fatores que mitigam o bem estar do indivíduo, ao passo que a prática de hábitos considerados saudáveis como dormir bem, alimentar-se equilibradamente, manter uma vida social ativa, praticar esportes, exercícios físicos, principalmente de maneira integrada, influenciam de forma positiva neste mesmo bem estar.

De forma simplista, quando refere-se a Qualidade de Vida significa dizer que o ser humano encontra-se num estado de equilíbrio, tantas vezes, na sua vida pessoal como na profissional. Assim, Qualidade de Vida, em geral, é compreendida como um fim almejado pelo ser humano, o qual envolve no processo de sua completude, o atendimento das suas expectativas nos múltiplos aspectos existenciais tais como biológicos, psicológicos, sociais e organizacionais.

Entretanto, compreender Qualidade de Vida é uma tarefa complexa, por tratar-se de cunho essencialmente abstrato. Resulta deste fato, a existência de diversas vertentes teóricas que abordam este tema, como demonstrado na introdução deste trabalho. Na dimensão prática, a investigação científica busca entender a importância da Qualidade de Vida, as suas nuances, como também o que leva o ser humano a uma tentativa incessante e ininterrupta em conquistá-la e mantê-la, guardadas evidentemente, a compreensão e as necessidades de cada indivíduo.

O ser humano tem como espaço de suas experiências intersubjetivas o convívio no ambiente familiar e, em poucos momentos os destinados ao lazer, recreação e repouso. Entretanto, é no ambiente de trabalho que o indivíduo passa a maior parte do seu tempo útil, durante os melhores anos de sua vida laboral. As mudanças ocorridas ultimamente nos sistemas organizacionais impulsionam constantemente a busca por melhores condições de vida dos colaboradores. Não só nas grandes empresas, como também nas médias e pequenas, encontram-se em seus quadros ou contratados, profissionais para prestação de serviços, tais como: médicos; engenheiros do trabalho, segurança e saúde ocupacional; fisioterapeutas; psicólogos; nutricionistas; massoterapeutas; terapeutas holísticos; profissionais de

Educação Física; dentre outros, para atender aos funcionários, objetivando a melhoria do bem estar e da Qualidade de Vida no Trabalho.

Vale ressaltar que o trabalho, dentro da perspectiva técnica e científica dá a ideia do processo árduo, devido às dificuldades a serem cumpridas, tendo uma importância, muitas vezes, meramente econômica tanto para a empresa como para o funcionário, sendo, portanto, definido comumente como a troca por um pagamento (ROMÃO, 2004).

No entanto, é por meio das atividades laborais que o ser humano se desenvolve em sua plenitude. Sua existência está ligada à sua forma de ser útil, ao seu trabalho. A necessidade das organizações em investir na melhoria da Qualidade de Vida de seus colaboradores é notória, uma vez que as pessoas passaram a ser vistas na contemporaneidade, não mais como máquinas, mas como fator preponderante nos resultados das empresas.

Essa suposição é decorrente das considerações históricas referentes às mudanças ocorridas nos ambientes fabris e de produção, desde a época da sociedade nômade, passando pela sociedade agrícola, onde predominavam processos simples e artesanais, até chegar a Revolução Industrial (POLANYI, 2000).

Com o aparecimento de novas invenções, máquinas, equipamentos e ferramentas, as organizações concentraram esforços na busca de padronização de seus processos produtivos, resultando no aumento do número de itens fabricados em menor espaço de tempo, exigindo que o capital humano da organização realizasse seu trabalho com maior eficácia e eficiência. É no interior desse espaço laboral do homem, que se justifica compreender o que é e o que concorre para a melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho (FERNANDES, 1996).

Ao estudar sobre este enfoque, percebe-se que as empresas, na atualidade, ao mesmo tempo em que expõe os seus funcionários a níveis elevados de tensão, concentração, dedicação, estresse, dentre outros, também têm voltado o foco para as discussões dos programas de Qualidade de Vida no Trabalho, bem como prevenção de doenças ocupacionais. Essas discussões tornam-se ainda mais evidentes e necessárias, na medida em que se entende tanto o resultado positivo quanto os diversos benefícios trazidos pelos investimentos na saúde e Qualidade de Vida do colaborador, associados aos objetivos de crescimento da empresa, tendo



como consequência, a melhoria da qualidade na prestação de serviços, fabricação de bens e produtos, bem como, no processo de produção e execução de serviços.

Limongi-França (2010, p. 42) diz que há uma “íntima correlação entre melhoria da Qualidade de Vida das pessoas e estilo da vida dentro e fora da organização”, e que essa melhoria “causará impacto na excelência e na produtividade dos indivíduos em seu trabalho”. Entre os meios de investimento no seu quadro de pessoal, as organizações têm utilizado os Programas de Ginástica Laboral, como instrumento que auxiliem o aumento da satisfação de seus funcionários. Ela proporciona vários benefícios tanto para o colaborador quanto para a empresa. Acredita-se que, com a utilização da Ginástica Laboral, na empresa, pode ser verificada a redução de seus gastos com afastamento e substituição de pessoal, diminuição de queixas, afastamentos médicos, acidentes de trabalho e lesões outras, além da melhoria da imagem da instituição junto aos empregados e a sociedade.

Essa realidade não é destoante para o setor industrial, e especificamente no ramo da indústria gráfica, visto que, o mesmo apresenta colaboradores sujeitos à lesões e acidentes como nos demais setores produtivos. De acordo com estudo realizado pelo SEBRAE (2003), no âmbito da Indústria Gráfica, existem empresas instaladas na região Nordeste do Brasil, que se destacam no cenário nacional e é considerada a segunda região com mais indústria neste setor. No caso do subsetor caderneiro, especificamente, a empresa Cadensil é uma delas, pois possui o maior parque fabril do Norte-Nordeste neste subsetor.

Faz-se necessário a efetivação de uma pesquisa acadêmica que potencialize a temática da Ginástica Laboral, compreendendo a realidade do ambiente de trabalho onde é aplicada, e considerando a influência das variáveis abordadas e identificadas na empresa objeto deste estudo, bem como servir de referência para outras organizações que assim desejem proceder, contribuindo desta forma, efetivamente, para o melhoramento no âmbito das relações trabalhistas, da economia, do social e, primordialmente, para uma melhor Qualidade de Vida de todos que estão envolvidos nesse segmento industrial.

Dessa forma, a discussão sobre quais efeitos a Ginástica Laboral exerce na Qualidade de Vida no Trabalho parte da hipótese de que existe uma relação entre Ginástica Laboral e Qualidade de Vida no Trabalho. De outra forma torna-se pertinente, pois pode oferecer de forma significativa, contribuições que tanto beneficiará os colaboradores quanto aos empresários, os quais tem a ressaltada

necessidade de ter colaboradores eficientes no setor produtivo, com a redução de gastos e danos com a saúde do colaborador nas suas respectivas empresas.

### 1.3 OBJETIVOS

#### 1.3.1 Objetivo Geral

Verificar a relação dos benefícios da Ginástica Laboral com a Qualidade de Vida no Trabalho em uma empresa do setor gráfico – produção de cadernos.

#### 1.3.2 Objetivos Específicos

- a) Identificar os fundamentos de Qualidade de Vida no Trabalho e da Ginástica Laboral, bem como os seus indicadores;
- b) Conhecer e analisar a percepção dos funcionários sobre o Programa de Ginástica Laboral na empresa objeto de estudo, focalizando os benefícios em relação com a QVT;
- c) Medir a relação entre a Ginástica Laboral e a Qualidade de Vida no Trabalho da empresa em estudo.

### 1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO DE DISSERTAÇÃO

Nesta parte do trabalho são apresentadas, de forma sistemática, as etapas da realização da pesquisa que tem como objetivo chegar a uma resposta coerente, clara e verdadeira acerca do problema investigado, fazendo-se necessário apresentar os capítulos desta dissertação, como se segue:

- Capítulo I: Neste capítulo são apresentados ao leitor uma introdução acerca da temática, a justificativa para a realização da pesquisa, os objetivos geral e específicos e a estrutura de todo o trabalho;

- Capítulo II: Nesta parte do trabalho são discutidos os conceitos centrais sobre a qualidade de vida, sua relevância para a vida do colaborador e para o trabalho, as principais escolas de pensamento sobre a temática, os modelos e programas de qualidade de vida mais utilizados na literatura, assim como, a formulação e

estruturação de indicadores, e por fim, a inserção da ginástica laboral dentro do conceito de qualidade de vida;

- Capítulo III: Aborda a metodologia utilizada na pesquisa apresentando a classificação, a tipologia, o ambiente de estudo, assim como, o universo e amostra. O capítulo ainda apresenta os procedimentos estatísticos utilizados, a forma de coleta, tratamento e apresentação dos dados, e por fim, uma breve caracterização da empresa em estudo;

- Capítulo IV: Este capítulo apresenta ao leitor uma análise de todos os dados obtidos transformando-os em informações acerca da sensibilidade estatística do estudo, o perfil dos respondentes, uma comparação do desempenho médio das dimensões e temas pelas variáveis de perfil, resumo estatístico dos indicadores, dimensões e temas, e conclui-se este capítulo, analisando a correlação entre indicadores, dimensões e temas ;

- Capítulo V: Apresenta as conclusões gerais do trabalho, enfatizando se foram alcançados ou não os objetivos propostos, assim como, sugestões e recomendações para trabalhos posteriores, e possíveis carências que o presente trabalho não conseguiu responder.

Além da apresentação em Capítulos este trabalho apresenta ao seu término a lista de trabalhos utilizados para a construção do mesmo, o que permite um maior aprofundamento acerca da temática e um apêndice com o instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Neste capítulo são considerados os aspectos bibliográficos relacionados ao tema proposto, contextualizando, principalmente a Qualidade de Vida no Trabalho e a Ginástica Laboral, além de sua relação com o trabalho.

### 2.1 QUALIDADE DE VIDA

O ser humano, historicamente, na busca incessante da paz, da harmonia e da felicidade, está sempre insatisfeito com suas condições de vida. Esta insatisfação tem sido o elemento propulsor na busca por algo que lhe satisfaça, lhe proporcione bem estar consigo mesmo, no ambiente familiar, no relacionamento social e nas suas atividades laborais. Desde a antiguidade que o homem tem se preocupado com este tema. Os registros encontrados nos livros sagrados das religiões, os ensinamentos deixados pelos sábios dos povos e nações já extintas, mostram o quanto foi, é e sempre será importante o estudo, a disseminação e a prática de hábitos que levem a este estado de completude.

Estes estudos e registros encontram-se em todas as áreas das ciências humanas. Nas ciências dos cálculos, nos estudos da saúde, na administração, na economia, nas partes psicossociais, por exemplo, encontram-se teorias, conceitos e orientações a respeito do bem estar e da felicidade humana.

Não só na sociedade clássica Grega, mas em todo o mundo antigo, a maior parte da população era constituída por escravos. Aristóteles, um dos pensadores mais renomados daquela antiga civilização, defendia esta ideia, argumentando que o homem deveria ter uma vida, de forma simples e sem necessidade de muitos bens, buscando o aprimoramento da alma, tendo como principal objetivo a busca da felicidade, o que reforçava a aceitação da sociedade escravagista, por que existiriam os homens destinados naturalmente ao trabalho manual e pesado, e os outros homens destinados ao trabalho intelectual, sem esforço físico. Nascia ali, um dos primeiros estudos sobre a felicidade e o bem-estar, como uma maneira de conduzir-se e viver bem.

Adam Smith, na obra *A Riqueza das Nações*, de 1776, igualmente avalia a felicidade em suas análises, mesmo tendo como enfoque o crescimento econômico caracterizado pelo aumento da produtividade e da acumulação de capital. Ele

acreditava que a busca por interesses individuais, resultaria em benefícios sociais. Ou seja, o interesse individual era visto por ele como a “motivação fundamental da divisão social do trabalho e da acumulação de capital, causas últimas do crescimento do bem estar” (SMITH *apud* LIMA, 2007, p. 23).

Assim, considerando a natureza humana e a interligação de fatores que a circunda, e ainda entendendo o homem como um ser integral, e que na sua formação sofre influências de fatores sociais, ambientais e psíquicos, nos leva a crer que, o indivíduo, para ter uma vida com qualidade, faz-se necessário a correlação e existência de um equilíbrio entre esses fatores.

Desta forma, compreende-se com naturalidade, que os conceitos e definições sobre Qualidade de Vida tenham evoluído com o passar dos tempos. No Quadro 1, reproduz-se uma revisão efetuada por Farquhar (*apud* SEIDL; ZANNON (2004, p. 582) até a década de 1990, onde propõe uma taxonomia das definições de Qualidade de Vida.

Quadro 1 - Taxonomia das definições de Qualidade de Vida

Taxonomia	Características e implicações das definições
I – Definição global	Primeiras definições que aparecem na literatura. Predominam até meados da década de 80. Muito gerais, não abordam possíveis dimensões do construto. Não há operacionalização do conceito. Tendem a centrar-se apenas em avaliação de satisfação/insatisfação com a vida.
II – Definição com base em componentes	Definições baseadas em componentes surgem nos anos 80. Inicia-se o fracionamento do conceito global em vários componentes ou dimensões. Iniciam-se a priorização de estudos empíricos e a operacionalização do conceito.
III – Definição focalizada	Definições valorizam componentes específicos, em geral voltados para habilidades funcionais ou de saúde. Aparecem em trabalhos que usam a expressão qualidade de vida relacionada à saúde. Ênfase em aspectos empíricos e operacionais. Desenvolvem-se instrumentos diversos de avaliação da qualidade de vida para pessoas acometidas por diferentes agravos.
IV – Definição combinada	Definições incorporam aspectos dos Tipos II e III: favorecem aspectos do conceito em termos globais e abrangem diversas dimensões que compõem o construto. Ênfase em aspectos empíricos e operacionais. Desenvolvem-se instrumentos de avaliação global e fatorial.

Fonte: Farquhar (*apud* SEIDL; ZANNON, 2004, p. 582).

Observa-se, desta forma, conforme consta no Quadro 1, que os estudiosos da atualidade, fazem uso de definições focalizadas e combinadas, pois são estas que podem contribuir para o avanço do conceito em bases científicas.

No entanto, o termo Qualidade de Vida foi utilizado pela primeira vez por Lyndon Johnson, em 1964, então presidente dos Estados Unidos, que declarou: “[...] os objetivos não podem ser medidos através do balanço dos bancos. Eles só podem ser medidos através da Qualidade de Vida que proporcionam às pessoas” (FLECK et al., 1999, p. 19-28).

Comumente associa-se Qualidade de Vida com poder aquisitivo elevado e/ou à aquisição de bens materiais. No entanto, viver com qualidade envolve aspectos do bem estar físico, mental, psicológico e emocional, além de se considerar, neste contexto, os relativos aos relacionamentos sociais. Fatores como saúde e educação são determinantes para que o indivíduo tenha uma vida com qualidade, o que não deve ser confundido com sua classe social ou seu padrão financeiro, pois existem pessoas morando em subúrbios e são felizes e outras morando em palacetes e não são felizes.

No que diz respeito à Qualidade de Vida, visto sob a ótica social, o mais importante a se considerar é o comportamento humano em relação àqueles que compõem seu convívio social. Partindo do pressuposto que o ser humano é um ser social, existem necessidades mínimas a serem atendidas, a fim de que possa se sentir motivado como indivíduo, bem como para viver coletivamente, sabendo lidar com as diferenças de crenças e opiniões, tendo assim uma autopercepção e desenvolver a capacidade de conviver com outras pessoas, assumindo responsabilidades de cunho social para uma melhor aprendizagem holística.

Como Qualidade de Vida é um tema essencialmente voltado para a natureza humana, torna-se cabível neste contexto, entender de forma mais clara, as necessidades das pessoas como ser integral, na busca incessante da melhoria do seu bem estar. Neste ponto resgatamos a Teoria de Maslow, criada em 1943.

Maslow, com a sua Teoria da Motivação (ROBBINS *apud* FERREIRA et al., 1999, p. 4), classifica as necessidades humanas e as dispõe em uma pirâmide seguindo uma hierarquia crescente dessas necessidades, distribuindo-as da seguinte forma: necessidades fisiológicas ou básicas; necessidades de segurança; necessidades sociais; necessidades de estima; e, necessidades de auto realização. Maximiano (2010) detalha cada uma destas necessidades, das mais simples para as

mais complexas, como se segue: Necessidades fisiológicas ou básicas são as necessidades de alimento, abrigo (proteção contra a natureza), repouso, exercício, sexo e outras necessidades orgânicas. Necessidades de segurança são as necessidades de proteção contra ameaças, como as perdas do emprego e riscos à integridade física e à sobrevivência. Necessidades sociais são as necessidades de amizade, afeto, interação e aceitação dentro do grupo e da sociedade. Necessidades de estima são as necessidades de autoestima e estima por parte de outros. Necessidades de auto realização são as necessidades de utilizar o potencial de aptidões e habilidades, autodesenvolvimento e realização pessoal.

A Figura 2 apresenta a Pirâmide das necessidades idealizada por Maslow.

Figura 2 - Pirâmide da Teoria das necessidades por Maslow



Fonte: Chiavenato (2000).

O primeiro nível da base da pirâmide corresponde aos fatores básicos que o ser humano carece para se manter vivo, fatores que saciam o fisiológico humano, mas que são tão essenciais como as demais. Já no segundo nível encontramos as necessidades de segurança, que estão relacionadas à estabilidade que todo indivíduo precisa ter para se sentir, mas confortável e assim, ter mais disposição para alcançar os demais níveis de necessidades humanas. Dentre essas necessidades se encontra a necessidade de ter uma habitação.

De acordo com Gurgel (2004), a casa é o local onde as pessoas dormem, comem, guardam suas coisas, é onde recebem seus amigos, ou seja, é onde vivem e se sentem seguros e protegidos. Ter um lugar para morar faz parte dos anseios de todo o ser humano, independente da classe social. O lar está diretamente

relacionado à privacidade, proteção, segurança que as pessoas anseiam de forma natural.

Para se viver com Qualidade de Vida, é importante que as necessidades individuais sejam supridas, haja vista que um equilíbrio na satisfação de diferentes áreas do indivíduo, pois ante a teoria de Maslow, todas as necessidades por ele elencadas, têm a sua imprescindibilidade, desde as fisiológicas até as necessidades de auto realização. Ao observar a Pirâmide de Maslow, compreendemos que os dois primeiros níveis de necessidades são básicos e fundamentais para que o indivíduo se sinta feliz e mais estável em relação às situações diárias da vida. A partir do atendimento destes aspectos, outros se tornam alvo para serem alcançados.

As necessidades sociais e de estima estão presentes com maior ênfase quando se considera o relacionamento entre as pessoas. A aceitação na sociedade e o fato de se relacionar com outras pessoas são tão importantes, quanto à alimentação é fundamental para o corpo. Ter afeto e retribuir afetividade contribui para que o indivíduo tenha alta autoestima e tenha uma vida com qualidade. As pessoas para viver em sociedade, enquanto indivíduo, precisam da interação com os outros para se sentirem completas e possam ter uma vida com qualidade.

Pelo seu caráter multidimensional, Qualidade de Vida exige que vários fatores sejam considerados. Alcançá-los torna-se imperioso para que o ser humano sinta-se completo e realizado. Ao contrário do que muitos acreditam, o status social não é fator determinante para se ter uma vida com qualidade, mas sim, a satisfação dos fatores essenciais correspondentes à Qualidade de Vida.

Para exemplificar esta multidimensionalidade e ainda ressaltar a complexidade de se entender as necessidades do ser humano, no que diz respeito à Qualidade de Vida, Souza (2003), relaciona parâmetros referentes a espaço urbanos desejáveis para habitação. Entre essas necessidades estão: habitação, trabalho, circulação, diversão, consumo e eliminação de lixo/resíduos. No Quadro 2 encontram-se aspectos de grande relevância para que as pessoas tenham uma vida com qualidade, considerando o ambiente residencial e de trabalho, onde se indica fatores que podem ser prevenidos e/ou minimizados, a eles relacionados. Entende-se que, uma vez saciadas estas necessidades, pode-se contribuir efetivamente na melhoria da Qualidade de Vida das pessoas.



Quadro 2 - Parâmetros Para Qualidade de Vida num Espaço Urbano

<b>Necessidades</b>	<b>Aspectos Particulares</b>	<b>Passíveis consequências da não satisfação</b>
1. Regeneração	Esgotamento físico e psíquico, vulnerabilidade face a doenças, insônia, estresse, depressão.	Insolação, luz do dia, aeração, proteção contra barulho, espaços para atividades corporais, locais para a prática de esportes e brincadeiras.
2. Privacidade 3. Regeneração	Raiva, medo, estresse, agressão, isolamento, atritos com vizinhos, fraca topofilia.	Proteção da esfera privada, proteção contra roubos e assaltos.
4. Funcionalidade 5. Ordem	Raiva desperdício de tempo e dinheiro, desorientação, insatisfação com a moradia e a vida, fraca topofilia.	Necessidade de espaço, conforto, senso de orientação.
6. Comunicação 7. Apropriação 8. Participação	Preconceitos e conflitos sociais, insatisfação com a moradia, vandalismo, segregação.	Conversas, ajuda dos vizinhos, participação e engajamento.
9. Estética 10. Criatividade	Fraca topofilia, insatisfação com a moradia, mudança de local, vandalismo.	Aspectos dos prédios e fachadas, arruamento, presença de praças e parques.

Fonte: Adaptado de Souza (2003).

De acordo com o Quadro 2, as ações que visam melhorar a qualidade de vida no espaço urbano tornaram-se uma prioridade para a sociedade atual. Planejar um desenvolvimento sustentável, respeitando os padrões de convivência no espaço em que se vive é de essencial importância para se obter qualidade de vida.

Outro fator de grande importância e que está diretamente relacionado à Qualidade de Vida do ser humano é a saúde. Pode-se dizer que estes dois termos são considerados sinônimos, haja vista a essencialidade da saúde plena e/ou estável do indivíduo, para considerar que este tenha Qualidade de Vida. No Quadro 3 encontram-se algumas definições de autores sobre este enfoque.

Quadro 3 - Definições de qualidade de vida relacionada à saúde.

<b>Qualidade de vida relacionada à saúde</b>	<b>Autor</b>
“É a valoração subjetiva que o paciente faz de diferentes aspectos de sua vida, em relação ao seu estado de saúde.”	Guiteras & Bayés
“Refere-se aos vários aspectos da vida de uma pessoa que são afetados por mudanças no seu estado de saúde, e que são significativos para a sua qualidade de vida.”	Cleary et al.
“É o valor atribuído à duração da vida, modificado pelos prejuízos, estados funcionais e oportunidades sociais que são influenciados por doença, dano, tratamento ou políticas de saúde.”	Patrick & Erickson

Fonte: Adaptado de Seidl e Zannon (2004, p.583).

Segundo o ponto de vista dos autores citados, quando se está bem de saúde, a pessoa tem mais disposição para lutar por seus objetivos, tem mais disposição física, emocional, social e no trabalho. E, de forma inversa, com a falta de saúde ou alguma lacuna na saúde, as outras áreas da vida do indivíduo relativas à Qualidade de Vida são comprometidas. Problemas de saúde alteram não só o lado orgânico do indivíduo, como também o psicológico, refletindo no seu desempenho diário e rotineiro.

Ogata e Simurro (2009) resumem afirmando que muitos termos são usados para conceituar e dar significado a QV como Saúde, Status de Saúde, Promoção de Saúde, Qualidade de Vida e Bem-Estar, e muitos profissionais os usam indiscriminadamente, como se fossem sinônimos. Sob esta abordagem conceitual, os autores elencam as seguintes implicações (OGATA; SIMURRO, 2009, p.5):

1. Só pode ser descrita pelo próprio indivíduo.
2. É necessário levar em conta vários aspectos da vida.
3. Está relacionada aos objetivos e às metas de cada indivíduo.
4. A melhoria está relacionada à capacidade de identificar e de atingir esses objetivos.
5. A doença e seu respectivo tratamento podem modificar esses objetivos.
6. Os objetivos, necessariamente, precisam ser realistas, já que o indivíduo precisa manter a esperança de atingi-los.
7. A ação é necessária para diminuir a lacuna entre a realização dos objetivos e as expectativas, quer pela realização dos objetivos, quer pela redução das expectativas. Essa ação pode se dar por meio do crescimento pessoal ou da ajuda dos outros.
8. A lacuna entre as expectativas e a realidade pode ser, justamente, a força motora de alguns indivíduos.

Desta forma, podemos ver que há uma diversidade de correntes de pensadores, buscando definir e conceituar Qualidade de Vida, e é natural que assim ocorra, pois o tema é essencialmente abstrato, variando de indivíduo para indivíduo.

Considerando esta variedade de conceitos, e na tentativa de uma padronização, Fleck (2000) afirma que a OMS elaborou um conceito genérico sobre Qualidade de Vida, definido através um instrumento único, transcultural, reunindo vários especialistas sobre este tema (WHOQOL Group), denominado *World Health Organization Quality of Life (WHOQOL)*. Este método/instrumento (WHOQOL-100), aplicado à versão brasileira, foi descrita detalhadamente em

outra publicação (Fleck et al., 1999). O Quadro 4 mostra os domínios e facetas deste método/instrumento.

Quadro 4 – Domínios e facetas WHOQOL.

<b>Domínio I – domínio físico</b>
1. Dor e desconforto
2. Energia e fadiga
3. Sono e repouso
<b>Domínio II – domínio psicológico</b>
4. Sentimentos positivos
5. Pensar, aprender, memória e concentração
6. Autoestima
7. Imagem corporal e aparência
8. Sentimentos negativos
<b>Domínio III - nível de independência</b>
9. Mobilidade
10. Atividades da vida cotidiana
11. Dependência de medicação ou de tratamentos
12. Capacidade de trabalho
<b>Domínio IV - relações sociais</b>
13. Relações pessoais
14. Suporte (apoio) social
15. Atividade sexual
<b>Domínio V - meio ambiente</b>
16. Segurança física e proteção
17. Ambiente no lar
18. Recursos financeiros
19. Cuidados de saúde e sociais: disponibilidade e qualidade
20. Oportunidades de adquirir novas informações e habilidades
21. Participação em, e oportunidades de recreação/lazer
22. Ambiente físico: (poluição/ruído/trânsito/clima)
23. Transporte
<b>Domínio VI - aspectos espirituais/religião/crenças pessoais</b>
24. Espiritualidade/religiosidade/crenças pessoais

Fonte: Adaptado de Fleck (2000, p.35).

Este instrumento serve, como se pode notar pelos domínios e facetas, para conhecer e avaliar o nível de Qualidade de Vida de qualquer indivíduo ou grupo de pessoas que se queira estudar.

Desta forma, torna-se de fundamental importância dispor dos valores necessários para que os indivíduos tenham Qualidade de Vida, alcançando um equilíbrio emocional através do bem-estar físico, orgânico e psicológico. Dentro desta perspectiva, pode-se relacionar o conceito de Qualidade de Vida, atribuindo a

necessidade do bem-estar do indivíduo em seu ambiente de Trabalho, objeto de foco do próximo tópico.

## 2.2 CONTEXTUALIZANDO A QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Nos últimos tempos, a tecnologia evoluiu de maneira impressionante, afetando de forma direta o modo de produzir das empresas e seus funcionários. A partir da revolução pós-industrial muita coisa mudou, principalmente, na vida do colaborador. Com este novo cenário que surgiu no ambiente econômico, as empresas voltaram suas preocupações para a competitividade acirrada do mercado, na busca da sobrevivência, ou seja, manter-se ativa, viva, atendendo as necessidades de seus clientes/consumidores, exigindo assim do colaborador, maior eficiência e eficácia durante sua jornada de trabalho.

Com o aparecimento de novas descobertas, o mundo conheceu a máquina de impressão, a máquina a vapor e outras inovações que aceleraram de forma radical as mudanças na sociedade humana. Surge o que se chamou de Revolução Industrial. A obra de Taylor, com seus primeiros e segundos períodos; a organização racional do trabalho; o estudo da fadiga humana; a divisão do trabalho e a especialização do operário; a obra de Fayol também contemplando divisão e especialização do trabalho; a teoria das relações humanas, com a experiência de Hawthorne; estudo dos tempos e movimentos, seguindo-se as teorias neoclássicas de administração e organização do trabalho. Tudo isso mudou radicalmente a forma de pensar sobre o ambiente laboral.

Ferreira, Reis e Pereira (1999) faz um confronto entre as principais teorias da administração. Segundo estes autores, Abraham Maslow defende a ideia da existência de uma hierarquia de necessidades humanas que se resumem em cinco grupos fundamentais: fisiológicas, segurança, amor, estima e auto realização. As pessoas devem fazer exatamente o que as organizações esperam que elas façam. Similarmente a Administração Científica de Taylor, a clássica de Fayol e a Burocrática de Weber, acreditam que o comprometimento dos indivíduos depende diretamente das recompensas oferecidas pelas empresas.

Assim, entende-se que foram os métodos de Taylor e Ford, delineando o pensamento da Gerência Científica, que deram outra visão para o trabalho. Estes pensamentos ou correntes ficaram conhecidas como Taylorismo e Fordismo. Elencamos a seguir, alguns princípios da Teoria Taylorista (TAYLOR, 1987):

- a) Usar a assessoria;
- b) Encontrar uma melhor maneira de realizar as tarefas;
- c) Pessoas certas para as tarefas;
- d) Supervisão, recompensa e punição;
- e) Planejar e controlar a produção;
- f) Administração como ciência;
- g) Divisão do trabalho e especialização do operário;
- h) Estudo da fadiga humana;
- i) Análise do trabalho e estudo de tempos e movimento.

Estas teorias todas foram elaboradas com o intuito de focar o comportamento humano. Umas voltadas para o alcance de metas organizacionais e outras para aumentar a Qualidade de Vida dos colaboradores. Para Fialho e Santos (1997), a racionalização tecnocêntrica do trabalho é substituída por uma visão ampla da organização, em que há um foco em proporcionar um ambiente de trabalho adequado, acreditando que assim, o colaborador se sinta satisfeito e realizado, o que é fundamental para a Qualidade de Vida no Trabalho.

Embora seja um tema muito comentado e estudado nas últimas décadas, Qualidade de Vida no Trabalho tem seus fundamentos nos tempos remotos da história da humanidade, onde já se elaboravam alguns métodos para facilitar a prática da agricultura, ainda no período anterior a era de Cristo. A busca por Qualidade de Vida no Trabalho é algo inerente à natureza humana, haja vista o interesse de manter a sua própria integridade como um fator natural, até como instinto de sobrevivência e preservação da espécie, resguardando de maneira íntegra a saúde física e mental, além de um bom convívio social e familiar é preponderante para as pessoas em todas as sociedades.

Hoje, se discute se Qualidade de Vida no Trabalho é uma necessidade, um modismo pós-industrial ou uma resposta às pressões da vida moderna. Limongi-França (2010) afirma simplesmente que existe uma nova realidade social, onde destaca os seguintes fatores:

- a) Aumento da expectativa de vida;
- b) Maior tempo de vida trabalhando em atividades produtivas;
- c) Maior consciência do direito à saúde;
- d) Apelos aos novos hábitos e estilos comportamentais;

- e) Responsabilidade social e consolidação do compromisso de desenvolvimento sustentável.

Ela assegura que estes fatores alcançam e moldam reciprocamente as pessoas e as instituições, qualquer que seja o seu tipo. O efeito sobre o bem-estar a médio e em longo prazo ainda são pouco conhecidos, todavia, já existe um alerta disparado: o *stress*. Este termo ajuntado na medicina por Selye há aproximadamente sete décadas, tornou-se, atualmente, um dos temas mais discutidos no mundo do trabalho. Aspectos como burocracia, tempos e movimentos, relações humanas e éticas estão sendo rediscutidos no ambiente organizacional. Vive-se, hoje, a era do conhecimento. Os novos paradigmas são: autocontrole, comprometimento, círculos e células de produção, qualidade de processos e produtos, ambientes virtuais, gestão em redes de conhecimento, inovações tecnológicas e o questionamento da credibilidade das instituições. Tudo isto tem forte reflexos no bem-estar do colaborador nos dias atuais.

### 2.3 CONCEITOS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Semelhante aos pensadores de Qualidade de Vida (QV), que tratam e definem o tema de forma abstrata, quando nos aprofundamos no tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), nos deparamos com situação semelhante, uma vez que, de certa forma, esta deriva-se daquele. Neste contexto, Viola (2011) diz que há uma diversidade de conceitos inerentes a este assunto, mostrando uma heterogeneidade evidenciada na percepção humana, enfatizando os benefícios, sistemas de promoção e fatores organizacionais estratégicos. Além disso, existem pesquisas e debates que giram em torno da aceitação e da diferença entre estes conceitos sobre Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), bem-estar, satisfação, e felicidade (SIQUEIRA *apud* VIOLA, 2011, p. 230).

Neste sentido, Kurogi (2008) fez um arrolamento bibliográfico das abordagens existentes, e concluiu que a opção por qualquer um deles não influenciaria o resultado das ações, uma vez que todos davam tratamento complexo ao assunto e se assentavam sobre bases humanistas, voltados ao objetivo de promover um trabalho bom e dignificante para o colaborador.

Limongi-França (2010) também atesta esta variedade de conceito sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho, quando retrata, nos seus estudos, diferentes aspectos,

demonstrando que os conceitos de QVT possuem uma abundância de definições, abraçando desde fatores determinados pela legislação médica e segurança do trabalho, até aspectos referentes ao lado sociais do colaborador e do empregador como lazer, motivações, convívio familiar, entre outros. Conforme relata Sampaio (*apud* LIMONGI-FRANÇA, 2010, p. 22), “[...] Qualidade de Vida no Trabalho é um tema presente nas literaturas empresarial e científica desde os anos 1950”.

Para Sucesso (1998), Qualidade de Vida no Trabalho, a partir de uma visão mais ampliada, abarca renda capaz de satisfazer às expectativas pessoais e sociais, orgulho pelo trabalho realizado, vida emocional satisfatória, autoestima, imagem da empresa junto à opinião pública, equilíbrio entre trabalho e lazer, horários, condições de trabalho sensatos, oportunidades e perspectivas de carreira, possibilidade de uso do potencial, respeito aos direitos, e justiça nas recompensas.

Já Rodrigues (2002) diz que a Qualidade de Vida no Trabalho tem sido vista nas últimas décadas sob vários enfoques:

- a) **Década de 1960** – são enfatizados aspectos da reação individual do trabalhador às experiências de trabalho;
- b) **Década de 1970** – ambientes de trabalho melhorados, visando à satisfação do trabalhador;
- c) **Década de 1980** - QVT ligada à produtividade e à Qualidade Total.
- d) **Década de 1990 e início dos anos 2000** – evidencia a dimensão humana do trabalho. O homem como ser biopsicossocial.

Segundo Búrigo (1997), a Qualidade de Vida no Trabalho está diretamente interligada à satisfação do indivíduo, pois atinge diretamente o lado comportamental da pessoa, em que atitudes como criatividade, inovação, aceitação e capacidade de adaptação às mudanças no ambiente de trabalho, e nível de automotivação para desenvolver sua atividade profissional.

Ante esta diversidade de conceitos, Fernandes (1996) elabora uma visão abrangente da evolução, nos últimos tempos, do conceito de QVT, conforme se vê no Quadro 5.

Quadro 5 - Concepções evolutivas de QVT.

Concepções Evolutivas do QVT	Características ou Visão
1 – QVT como uma variável (1959 a 1972)	Reação do indivíduo ao trabalho. Investiga-se como melhorar a qualidade de vida no trabalho para o indivíduo.
2 – QVT como uma abordagem (1969 a 1974)	O foco era o indivíduo antes do resultado organizacional; mas, ao mesmo tempo, buscava-se trazer melhorias tanto ao empregado como à direção.
3 – QVT como um método (1972 a 1975)	Um conjunto de abordagens, métodos ou técnicas para melhorar o ambiente de trabalho e tornar o trabalho mais produtivo e mais satisfatório. QVT era vista como sinônimo de grupos autônomos de trabalho, enriquecimento de cargos ou desenho de novas plantas com integração social e técnica.
4 – QVT como um movimento (1975 a 1980)	Declaração ideológica sobre a natureza do trabalho e as relações dos trabalhadores com a organização. Os termos – administração participativa e democracia industrial – eram frequentemente ditos como ideais do movimento de QVT.
5 – QVT como tudo (1979 a 1982)	Como panaceia contra a competição estrangeira, problemas de qualidade, baixas taxas de produtividade, problemas de queixas e outros problemas organizacionais.
6 – QVT como nada (futuro)	No caso de alguns projetos de QVT fracassarem no futuro, não passará de um “modismo” passageiro.

Fonte: Nadler e Lawler (*apud* FERNANDES, 1996, p.42)

As empresas têm criado estratégias que viabilizem a Qualidade de Vida no Trabalho, através de planos de carreira, benefícios, treinamentos entre outros vieses que são essenciais pelo bem-estar do capital humano das organizações. Limongi-França (2009, p. 266) trata Qualidade de Vida no Trabalho sob o ponto de vista das organizações, dando ênfase à gestão, classificando quanto aos “níveis hierárquicos de decisão” (Figura 03).

Figura 3 - Níveis hierárquicos de decisão.



Fonte: Limongi-França (2009, p. 266).



Para a autora, em cada nível de decisão (dispostos na Figura 3), utiliza-se de um tipo específico de gestões de QVT, conforme se segue:

- a) Gestão Estratégica de QVT (GE-QVT): Quando é declarada a missão e política da empresa, juntamente com a imagem corporativa;
- b) Gestão Gerencial de QVT (GG-QVT): Quando aparece como responsabilidade e atribuição dos líderes e chefes das áreas e departamentos específicos, no segundo ou terceiro nível hierárquico, com ênfase em objetivos, metas e produtividade organizacional;
- c) Gestão Operacional de QVT (GO-QVT): Quando há ações específicas – aleatórias, reativas ou planejadas –visando ao bem-estar e à conscientização de novas práticas de estilo de vida para as pessoas da empresa, mas não alinhadas aos propósitos de competitividade ou otimização do gerenciamento, da produtividade e do desempenho para o trabalho.

No entanto, a contribuição dos pais da administração com suas teorias, e em especial Taylor e Fayol, influenciaram muito no estilo de trabalho, aplicando princípios de igualdade, repetitividade, fragmentação e mecanização, muitos outros pensadores apresentaram seus estudos, criando novas Escolas de Pensamento sobre a administração e organização do trabalho, a exemplo de Maslow já citado anteriormente, entre outros que trouxeram ou contestação, ou novas visões ou ainda apenas derivações de alguns outros pensadores clássicos, dando uma visão mais humanista dos processos de produção em que os colaboradores tivessem seus valores ressaltados.

A razão de saber de Taylor era de natureza tecnológica, racionalizando métodos e técnicas, onde os empregados eram tidos como parte integrante da engrenagem produtiva. Depois surge o movimento encabeçado por Elton Mayo e seus colaboradores, em Hawthorne, que enfatizaram as relações humanas. Logo após aparecem os modelos da administração X e Y, de McGregor, bem como as concepções de maturidade-imaturidade de Chrys Argyris. O marco seguinte foi o desenvolvimento do conceito de hierarquia de necessidades, com Maslow. Herzberg trouxe as necessidades higiênicas e de satisfação como pontos focais, mais conhecida como “Teoria dos dois fatores”. Na década de 1970, tendo como gurus Juran e Deming, a discussão era das questões de qualidade pessoal como parte dos processos organizacionais. A partir de 1990 Schein, Handy, Mintzberg e Ulrich abordam novos conceitos de condição humana, no que se refere à competência, estratégia, cultura e talento.

A seguir passa-se a tratar das escolas de pensamento sobre qualidade de Vida no Trabalho (QVT).

## 2.4 ESCOLAS DE PENSAMENTO

Como se vê, o assunto Qualidade de Vida no Trabalho tem sido tratado como um leque extenso, variado, e geralmente ambíguo. Suas definições perpassam desde cuidados médicos instituídos pela legislação de saúde e segurança no trabalho, chegando até atividades voluntárias dos empregados e empregadores nas áreas de lazer, motivação, entre inúmeras outras. Na sua grande totalidade dirigem à discussão das condições de vida e do bem-estar das pessoas, grupos, comunidades e até mesmo do orbe inteiro e da sua inserção no universo.

Limongi-Franca (2010, p. 24), na tentativa de sintetizar esta gama de conceitos, critérios, abordagens, indicadores e outros meios de discussão sobre a temática de Qualidade de Vida no Trabalho, propõe agrupar em escolas de pensamento, de forma sistematizada, ressaltando que a proposta é de cunho analítico, delimitando assim em três tipos: socioeconômica, organizacional e condução humana no trabalho.

a) A **Escola Socioeconômica** - talvez seja a contribuição mais reveladora no campo da organização sociopolítica das nações, na atualidade. Denominada de “terceira via” por seu principal idealizador, Giddens (*apud* LIMONGI-FRANÇA, 2010, p.24) situa os dilemas atuais da sociedade como globalização, individualismo, as posições políticas de esquerda e de direita, que beiram o irracional e parecem não ter mais sentido. A consciência sobre o desenvolvimento sustentável e o futuro das novas gerações é crescente, e coloca em xeque o processo de globalização. Para o autor, o objetivo da política da terceira via deve ser o de ajudar os cidadãos a abrir seu caminho, transformação da vida pessoal e relacionamento com a natureza. Os valores são assentados nos princípios da igualdade social, na proteção dos vulneráveis, na liberdade com autonomia, nos direitos com responsabilidade, na autoridade com democracia, no pluralismo cosmopolita, entre outros. De forma esquemática, Giddens (*apud* LIMONGI-FRANÇA, 2010, p.25), enumera os princípios básicos dessa nova corrente política:

- ✓ Desenvolvimento da cidadania;
- ✓ Responsabilidade e projetos sociais;
- ✓ Igualdade com liberdade;
- ✓ Preservação do meio ambiente;
- ✓ Desenvolvimento sustentável.

b) A **Escola Organizacional** – Já com a denominação de Qualidade de Vida, Walton (1973) é primeiro autor norte-americano que fundamenta, explicitamente, um conjunto de critério sob a ótica organizacional, iniciando

importante linha de pesquisa de satisfação e, Qualidade de Vida no Trabalho. Spink é um dos autores mais recentes com referência nacional e internacional, com visão sócio técnica. Também Fernandes e Rodrigues destacam-se como pensadores e consultores contemporâneos das questões organizacionais de Qualidade de Vida no Trabalho. Das contribuições desta escola, destacam-se as seguintes características:

- ✓ Expansão dos processos de qualidade e produtividade para o de qualidade pessoal;
- ✓ Política de Gestão de pessoas;
- ✓ Marketing – imagem corporativa e comunicação interna;
- ✓ Tempo livre – desenvolvimento cultural, hábitos de lazer, e esporte;
- ✓ Risco e desafios como fatores de motivação e comprometimento.

c) **A Escola Condições Humanas no Trabalho** – Nesta escola toda pessoa é um complexo biopsicossocial, que respondem às condições de vida. Esse conceito advém da medicina psicossomática e Lipowski é seu precursor. A visão biopsicossocial está assim fundamentada:

- ✓ **A dimensão biológica** – refere-se às características físicas herdadas ou adquiridas, como metabolismo, resistências e vulnerabilidades dos órgãos ou sistemas;
- ✓ **A dimensão psicológica** – refere-se aos processos afetivos, emocionais e de raciocínio que formam a personalidade de cada pessoa;
- ✓ **A dimensão social** – revelam os valores socioeconômicos, a cultura e as crenças, o papel da família e as outras formas de organização social, no trabalho ou fora dele. O meio ambiente e a localização geográfica também forma a dimensão social.

Desta forma, a autora citada resume as escolas de pensamento sobre Qualidade de Vida no Trabalho, demonstrando que todas elas convergem para um mesmo foco: o bem-estar do indivíduo na empresa, levando em conta as dimensões socioeconômicas, organizacionais e de condições humanas no trabalho.

## 2.5 PROGRAMAS DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

A Qualidade de Vida no Trabalho, além de ser necessário para o funcionário, precisa ser implantada de forma gradativa, através de um imperioso traçar de planos estratégicos, a título de sistematização. São os conhecidos Programas de QVT, onde contemplam-se fases e se consideram as características específicas de cada empresa. A equipe de estudos sobre QVT, composta por Johnston, Alexander e Robin, no Canadá, em 1981, (*apud* FERNANDES, 1996, p.59), relaciona as seguintes fases deste planejamento: a) Sensibilização; b) Preparação; c) Diagnóstico; d) Concepção e implantação do Projeto (ou programa); e) Avaliação e difusão. Tal estratégia é semelhante aos procedimentos utilizados em administração, na Gestão da Qualidade Total, conhecidos pelo Ciclo PDCA – (P) Planejamento, (D)

Execução, (C) Controle/Verificação, (A) Atuação corretiva (DEMING, 1993 *apud* FERNANDES, 1996, p. 63).

Neste segmento, Aldana (*apud* OGATA; SIMURRO, 2009, p. 24), propõe ações a serem realizadas nas diferentes modalidades de programas de QVT, que encontram-se resumidas no Quadro 6, a seguir:

Quadro 6 – Ações nas diferentes modalidades de programas de QVT de acordo com os princípios de mudança de comportamento

<b>Sensibilização</b>	<b>Motivação</b>	<b>Ferramentas (Construir Habilidades)</b>	<b>Políticas E Ambientes (Oportunidade e Meio Ambiente)</b>
<b>Cartilhas</b>	Incentivos	Treinamentos práticos	Horário flexível para atividade física
<b>Folhetos</b>	Palestras	Metas	Alimentos saudáveis no restaurante ou cantina
<b>Intranet</b>	Competições e jogos	Escolha de estilo de vida saudável	Ambiente livre do tabaco
<b>Internet</b>	Gincanas	Oferecer calçados e tênis confortáveis para caminhada	Cobertura para exames preventivos e vacinas
<b>Vídeos</b>	Coaching	Orientações sobre substituição de alimentos – compras e culinária	Comunicação intensa
<b>Livros</b>	Feedback das avaliações		Feiras com alimentos saudáveis
<b>Pedômetro</b>	Envolvimento da família		Estacionamento para bicicletas
<b>Cartas do presidente</b>	Coparticipação		
<b>Cartazes</b>			
<b>E-mails</b>			
<b>Exames periódicos de saúde</b>			

Fonte: Ogata e Simurro (2009, p. 24).

Os principais modelos de programas citados pelos autores são:

- a) Modelo de Michael O'Donnell – Estruturado em fases: 1ª fase: Sensibilização; 2ª fase: Motivação; 3ª fase: Construir habilidades e conhecimentos; 4ª fase: Oportunidade e ambiente.
- b) Modelo WELCOA – Está baseado nos “7 Cs” (em inglês): 1. *Concentration on Senior Level Support* (Apoio dos gestores); 2. *Creating Cohesive Wellness Team* (Criar comitês de qualidade de vida); 3. *Collecting Data to Drive Programming Efforts* (Coletar informações que orientem a gestão do programa); 4. *Crafting na Operating Plan* (Construir um plano de ação); 5.

*Choosing Appropriate Interventions* (Escolher as melhores intervenções); 6. *Creating a Supportive Environment* (Criar um ambiente de suporte); 7. *Consistently Evaluating Outcomes* (Avaliar de maneira consistente).

c) Modelo Larry Chapman – Sugere a existência de três modelos principais: Modelo I: Básico (Motivacional ou Qualidade de Vida); Modelo II: Intermediário (Tradicional ou Convencional) e Modelo III: Avançado (Gestão de Saúde e Produtividade) (OGATA; SIMURRO, 2009).

Assim, Qualidade de Vida no Trabalho, segundo Ogata e Simurro (2009, p. 7) exigiria a combinação de quatro requisitos em relação à empresa:

- a) **Percepção de apoio e cuidados da empresa** – benefícios sociais (plano de saúde, seguro de vida, transporte).
- b) **Necessidade de as empresas facilitarem a vida dos empregados** – conveniências (lavanderia, correio, convênios, descontos, etc.).
- c) **Necessidade de realizar desejos pessoais** – horário flexível, sessões de massagens, sala de ginástica.
- d) **Necessidade de manter bons relacionamentos pessoais** – reconhecimento, transparência, bom clima organizacional.

Neste contexto, o Governo Federal do Brasil, por meio do Ministério da Saúde ([www.portal.saude.gov.br](http://www.portal.saude.gov.br)), criou um sistema denominado “Vigilância de Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas por Inquérito Telefônico” – VIGITEL. Este sistema tem como objetivo monitorar a frequência e a distribuição de fatores de risco e proteção para Doenças Crônicas Não Transmissíveis – DCNT, em todas as capitais dos vinte e seis (26) estados brasileiros e no Distrito Federal, por meio de entrevistas telefônicas realizadas em amostras probabilísticas da população adulta residente em domicílios servidos por linhas fixas de telefone em cada cidade.

Em pesquisa realizada pelo VIGITEL, em 2009 (*apud* OGATA; SIMURRO, 2009, p. 31), foram identificados os principais Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas, que estão reproduzidos no Quadro 7, o que justifica as razões de implantação dos Programas de Qualidade de Vida no Trabalho:

Quadro 7 - Fatores de Risco e Proteção para Doenças Crônicas.

Fumo
Excesso de peso
Obesidade
Consumo regular frutas/hortaliças
Consumo adequado frutas/hortaliças
Consumo de carnes com excesso de gorduras
Consumo de leite integral
Consumo regular de refrigerantes
Atividade física suficiente no lazer
Inatividade física e Consumo abusivo de bebidas alcoólicas.

Fonte: Adaptado de Ogata e Simurro (2009, p.31).

## 2.6 MODELOS E INDICADORES DE QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO

Fernandes (1996) realiza uma compilação em sua obra sobre Qualidade de Vida no Trabalho. Além do modelo clássico de Maslow, ela elenca e aprofunda-se no estudo de modelos de autores como Walton (1973), Belanger (1973), Hackman & Oldham (1975), Lippit (1978), Westley (1979), Werther & Davis (1983), onde se especificam critérios e indicadores mais particulares e determinantes de QVT nas organizações.

O modelo de Walton propõe oito critérios conceituais com seus respectivos indicadores: 1 – Compensação justa e adequada; 2 – Condições de trabalho; 3 – Uso e desenvolvimento de capacidades; 4 – Oportunidade de crescimento e segurança; 5 - Integração social na organização; 6 – Constitucionalismo; 7 – O trabalho e o espaço total de vida; 8 – Relevância social do trabalho na vida, conforme se vê no Quadro 8, abaixo:

Quadro 8 – QVT, segundo Walton.

Critérios	Indicadores de QVT
1 – Compensação justa e adequada	Equidade interna e externa, justiça na compensação, partilha dos ganhos de produtividade, proporcionalidade entre salários.
2 – Condições de trabalho	Jornada de trabalho razoável, ambiente físico seguro e saudável que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho, ausência de insalubridade.
3 – Uso e desenvolvimento de capacidades	Autonomia, autocontrole relativo, qualidades múltiplas, informações sobre o processo total do trabalho.
4 – Oportunidade de crescimento e segurança	Possibilidade de carreira, crescimento pessoal, perspectiva de avanço salarial, segurança de emprego.
5 - Integração social na organização	Ausência de preconceitos, igualdade, mobilidade, relacionamento, senso comunitário.
6 – Constitucionalismo	Direitos de proteção ao trabalhador, privacidade pessoal, liberdade de expressão, tratamento imparcial, direitos trabalhistas.
7 – O trabalho e o espaço total de vida	Papel balanceado no trabalho, estabilidade de horários, poucas mudanças geográficas, tempo para lazer da família.
8 – Relevância social do trabalho na vida	Imagem da empresa, responsabilidade social da empresa, responsabilidade pelos produtos, práticas de emprego.

Fonte: adaptado de Fernandes (1996, p.48).

Este modelo (ou ferramenta) sobressai-se pela magnitude dos seus oito critérios, cobrindo de maneira significativa as situações do colaborador em seu trabalho.

Para Vasconcelos (2001), em **Condições de Trabalho**, critério 2 do Quadro 5, encontram-se indicadores que se relacionam com a preservação da saúde do colaborador. Freitas e Souza (2009, p.139) também dizem que este critério envolve variáveis sobre “[...] condições físicas do trabalho que minimizem risco de doenças relacionadas ao trabalho e acidentes de trabalho [...]”.

O modelo de Belanger, segundo Fernandes (1996, p.55), baliza-se pelos aspectos constantes do Quadro 9.

Quadro 9 – Modelo e Indicadores de QVT, segundo Belanger

Aspectos	Indicadores
O trabalho em si	Criatividade
	Variabilidade
	Autonomia
	Envolvimento
	Feedback
Crescimento pessoal e profissional	Treinamento
	Oportunidade de crescimento
	Relacionamento no trabalho
	Papéis organizacionais
Tarefas com significado	Tarefas completas
	Responsabilidade aumentada
	Recompensas Financeiras/ não financeiras
	Enriquecimento
Funções e estruturas abertas	Clima de criatividade
	Transferência de objetivos

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996, p. 55).

Quanto ao modelo de Hackman e Oldham, a mesma autora Fernandes (1996, p.56) diz que ele se apoia nas características do trabalho constantes do Quadro 10:

Quadro 10 – Modelo e Características do trabalho, segundo Hackman e Oldham.

Dimensões	Indicadores
Dimensões da tarefa	Variedade de habilidades
	Identidade da tarefa
	Significado da tarefa
	Inter-relacionamento
	Autonomia
	Feedback
Estados psicológicos críticos	Percepção da significância do trabalho
	Da responsabilidade pelos resultados
	Conhecimento dos reais resultados do trabalho
Resultados pessoais e de trabalho	Satisfação geral com o trabalho
	Motivação interna para o trabalho
	Produção de trabalho de alta qualidade
	Absenteísmo e rotatividade baixa

Fonte: Adaptado de Fernandes (1996, p.56).

Já no modelo criado por Lippit (1978 *apud* FERNANDES, 1996, p.54) julga-se que são importantes, para se obter melhor qualidade de vida no trabalho, circunstâncias em que se apresente oportunidades para que o colaborador possa satisfazer uma grande variedade de necessidades particulares, ou seja, “[...]sobreviver com alguma segurança, interagir, ter senso pessoal de qualidade, ser reconhecido por suas realizações e ter oportunidade de melhorar sua habilidade e de seu conhecimento [...].”



O Quadro 11 apresenta o modelo de Westley, com suas dimensões e indicadores, adaptado por Ruschel (*apud* FERNANDES, 1996, p.53).

Quadro 11 – Modelo e Indicadores de QVT, segundo Westley

<b>Econômico</b>	<b>Político</b>	<b>Psicológico</b>	<b>Sociológico</b>
Equidade Salarial Remuneração Adequada Benefícios Local de Trabalho Carga Horária Ambiente Externo	Segurança Emprego Atuação Sindical Retro informação Liberdade de Expressão Valorização do Cargo Relacionamento com a Chefia	Realização Potencial Nível de Desafio Desenvolvimento Pessoal Desenvolvimento Profissional Criatividade Auto Avaliação Variedade de Tarefa Identidade com a Tarefa	Participação nas decisões Autonomia Relacionamento Interpessoal Grau de Responsabilidade Valor Pessoal

Fonte: Fernandes (1996, p.53).

E, por último, Fernandes (1996, p.54) apresenta o modelo de Werther & Davis, onde constam seus elementos como aspectos que influenciam na qualidade de vida no trabalho, conforme Quadro 12.

Quadro 12 – Modelo de Werther & Davis (elementos de QVT).

<b>Elementos Organizacionais</b>	<b>Elementos Ambientais</b>	<b>Elementos Comportamentais</b>
Abordagem mecanística Fluxo de trabalho Práticas de trabalho	Habilidade e disponibilidades de empregados Expectativas sociais	Autonomia Variedade Identidade de tarefa Retro informação

Fonte: Fernandes (1996, p. 54).

Um modelo que está sendo utilizado com muita frequência na atualidade, conhecido como Classificação Biopsicossocial e Organizacional (BPSO-96), foi idealizado, testado e validado por Limongi-França (1996). Este modelo faz uso de quatro palavras-chaves que se referem aos diferentes dimensões, focos ou camadas de QVT, conforme se segue no Quadro 13.

Quadro 13 – Modelo BPSO-96.

Dimensões, camadas ou focos	Indicadores
Biológica	Questões relativas ao biótipo
	Aspectos nutricionais
	Fatores de saúde e segurança
Psicológica	Interesses
	Características de personalidade
	Memória
	Afetos
	Satisfação e confiança
Social	Grupos ao qual a pessoa pertence
	Hábitos de consumo
	Locais onde trabalha
	Escolaridade
	Características familiares
Organizacional	Imagem da instituição
	Tecnologia
	Aspectos contratuais
	Valores e práticas de gestão

Fonte: Adaptado de Limongi-França (1996).

Outro modelo disseminado por Limongi-França e Kanikadan (2006), é o de Competências do Bem Estar Organizacional (BEO), construído com os seguintes fatores críticos de gestão:

- a) Fator 1: Conceito de Qualidade de Vida no Trabalho - historicamente mais **associado à saúde e a segurança**, e é utilizado como orientação gerencial baseada nas expectativas e necessidades dos empregados;
- b) Fator 2: Produtividade - utiliza-se como ideia da relação homem-hora versus demanda de tarefas e responsabilidade acrescidos das aspectos de gestão de qualidade;
- c) Fator 3: Legitimidade – considera-se desde os aspectos de direito à vida e à expressão da personalidade, até as questões da sustentabilidade, equidade e justiça social;
- d) Fator 4: Perfil dos líderes - Analisa-se o poder e influência dos líderes na gestão das atividades dos empregados;
- e) Fator 5: Práticas e valores – busca-se identificar aspectos da cultura organizacional relativos ao bem-estar e condições de saúde e segurança;
- f) Fator 6: Nova competência – toma-se como referência as especialidades e conhecimentos específicos para realizar as ações de Qualidade de Vida no Trabalho, desde as ações aleatórias aos programas integrados na estratégia de negócios da organização.

### 2.6.1 Definição de dimensões e indicadores de qualidade de vida no trabalho a serem avaliados

Considerando os diversos modelos que se prestam para avaliação de Qualidade de Vida no Trabalho, optou-se pelo uso do modelo de Walton (1973), por

se tratar do modelo que iniciou os estudos procurando identificar os fatores que influenciam este tema (QVT), pela sua larga abrangência dos seus critérios, tornando-se por consequência, referencia para a elaboração de outros modelos sob esta perspectiva. No Quadro 14 encontram-se as dimensões e indicadores extraídos deste modelo, para este tema, e que serão reproduzidos no instrumento de coleta de dados constante no apêndice.

Quadro14 – Dimensões e Indicadores de QVT.

<b>Tema - Qualidade de Vida No Trabalho</b>
<b>DIMENSÃO - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA</b>
Você está satisfeito com as condições salariais que a empresa lhe oferece.
O seu salário é equivalente ao seu desempenho produtivo na empresa.
Você gostaria que existisse alguma reparação pelo seu desempenho no trabalho.
<b>DIMENSÃO - CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>
As condições de segurança e prevenção a lesões e acidentes da empresa garantem sua integridade física no ambiente de trabalho.
Você sente alguma dificuldade física na execução de suas atividades na empresa.
A empresa dispõe de equipamentos necessários para a realização de seus trabalhos.
<b>DIMENSÃO - USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES</b>
Suas atividades são desenvolvidas de acordo com as necessidades da empresa.
A empresa se preocupa em capacitar os seus funcionários.
Sua capacidade de trabalho é totalmente aproveitada pela empresa.
<b>DIMENSÃO - OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA</b>
A empresa lhe oferece oportunidade de crescimento profissional.
A empresa desenvolve atividade de capacitação e prevenção de acidentes.
A empresa lhe dá a sensação de estabilidade profissional.
<b>DIMENSÃO - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO</b>
A empresa se relaciona bem com os seus funcionários.
A empresa dispõe de programas sociais voltados para a qualidade de vida do trabalhador.
Você se sente integrado com os demais grupos de funcionários da empresa.
<b>DIMENSÃO - CONSTITUCIONALISMO</b>
A empresa lhe dá oportunidade de opinião com relação aos produtos e serviços prestados.
Você se sente respeitado com relação aos direitos trabalhistas adquiridos pelos trabalhadores.
A empresa distribui a carga horária de forma equitativa.
<b>DIMENSÃO - TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA</b>
A carga horária é favorável para que o funcionário exerça atividades extra-profissionais.
Existem atividades extra-profissionais dentro da empresa.
A empresa poderia melhorar no que diz respeito ao desgaste físico e psicológico do funcionário.
<b>DIMENSÃO - RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO</b>
Você é valorizado pela empresa.
Sua atividade é importante para a empresa.
Suas atividades promovem a qualidade de vida no trabalho.

Fonte: Adaptado pelo autor do modelo de Walton (1973).

## 2.7 GINÁSTICA LABORAL

A ginástica laboral (GL) é entendida como a realização de exercícios e atividades físicas no próprio âmbito de trabalho, com o intuito de amenizar e até mesmo prevenir doenças que decorrem das atividades realizadas pelos colaboradores ao desempenhar suas funções operacionais, diminuindo assim, a possibilidade de comprometer a integridade de sua saúde física. Esta prática pode ser exercitada antes, durante ou após o expediente de trabalho, variando conforme os grupos musculares mais exigidos no decorrer das atividades produtivas, o que irá determinar o tipo de ginástica laboral a ser executada (OLIVEIRA, 2003).

Este mesmo autor afirmando que a Ginástica Laboral visa promover a saúde e propiciar melhores condições de execução do trabalho destaca que ela (GL) contribui principalmente na elevação dos fatores biopsicossociais dos participantes, o que possibilita uma maior qualidade no relacionamento interpessoal, propiciando a redução de acidentes de trabalho, redução de lesões por esforços repetitivos e, por conseguinte, proporciona maior produtividade com qualidade.

A Ginástica Laboral é caracterizada pela sequência de exercícios praticados diariamente, visando normalizar capacidades e funções corporais, para melhorar o desenvolvimento funcional dos colaboradores, diminuir a possibilidade de comprometimento da saúde corporal, culminando com a melhoria dos aspectos biopsicossociais. O colaborador necessita estar disposto fisicamente, a fim de direcionar toda energia para exercer sua função organizacional com eficácia. Assim justifica-se a implementação da Ginástica Laboral no ambiente produtivo, em prol de melhorar o desenvolvimento funcional do capital humano. Sua implementação se torna essencial para que o pessoal desempenhe suas atividades com comprometimento e disposição (SANTOS, 2007).

Através da prática regular de atividade física em todas as suas dimensões, há uma significativa melhora na Qualidade de Vida dentro e fora do mundo do trabalho, diminui absenteísmo e a rotatividade no trabalho, segundo Koogan e Houaiss (1998). Vale salientar que para Mendes e Leite (*apud* SANTOS, 2007, p. 100), “o sedentarismo, ou seja, quando mantém-se o corpo sem exercícios, inativo ou com poucos movimentos, acarreta num impacto negativo no trabalho e consequentemente na vida das pessoas”.

Almejando melhorar a Qualidade de Vida no Trabalho, as organizações têm investido em práticas que eliminem, previnam e/ou diminuam fatores que afetem o bem-estar físico, mental, social, familiar e organizacional dos seus colaboradores. Quando os colaboradores dispõem de Qualidade de Vida no ambiente de trabalho, aumenta-se a possibilidade de realização de suas tarefas com mais satisfação e executarão suas atividades mais felizes, o que trará em resultados surpreendentes, atendendo plenamente o que as organizações desejam, planejam e esperam. O Programa de Ginástica Laboral é um programa que trabalha em prol da promoção da saúde nos âmbitos relacionados ao ser humano, seja dentro e/ou fora do local de trabalho.

Tem-se observado que programas de implementação de Ginástica Laboral tem ajudado veementemente na prevenção e redução de casos de problemas de saúde no trabalho. Do ponto de vista das organizações, inovar com a implantação de exercícios físicos no ambiente de trabalho, faz-se necessário promover mudanças na cultura organizacional. Por esta razão, a implantação de Programas de Ginástica Laboral nas organizações ainda é incipiente, de pouco conhecimento e de baixa disseminação, pois exige delas próprias, uma avaliação criteriosa do grupo de funcionários a quem será dirigida tais atividades, visando respeitar a realidade da empresa e as condições disponíveis, a fim de se obter, de fato, a promoção da qualidade de vida no trabalho (OGATA; SIMURRO, 2009).

A maneira corriqueira e agitada da vida nos tempos hodiernos tem levado o ser humano a deixar sua saúde em segundo plano, habituando-se uma vida muitas vezes sedentária e sem exercícios físicos. A associação desta vacância de prática esportiva, sobrecarga de trabalho, responsabilidades pessoais, entre outros fatores, é o que vem a comprometer a sua saúde física.

Com atividades que requerem dos funcionários movimentos repetitivos, esforço físico estático, a adoção de má postura e vida sedentária das pessoas, a incidência de doenças ocupacionais tem crescido e se tornado algo preocupante no mundo corporativo. Segundo Andrade (2000), dados da Organização Internacional do Trabalho – OIT, mostram que os custos médios dos países em geral, em decorrência de acidentes de trabalho, tratamento de doenças, lesões e incapacidade relacionada ao trabalho giram em torno de 4% do P.I.B, a cada ano.

Constata-se um alto índice de pessoas acometidas por doenças oriundas no ambiente de trabalho. Dados da OIT (2012) demonstram que, no Brasil, os números

com lesões profissionais, com perdas de dias de trabalho são preocupantes. O Quadro 15 demonstra o número de afastamentos ocorrido nos anos 1999 e 2000, com casos mortais, casos não mortais com incapacidade permanente e casos não mortais com incapacidade temporal.

Quadro 15 - Caso de afastamento por lesões.

Casos de lesões com perda de dias de trabalho		
Tipos de caso	1999	2000
Casos Mortais	3605	2503
Casos não mortais - permanentes	341075	323568
Casos não mortais - temporários	324728	*

Fonte: Organização Internacional do Trabalho.

As queixas e doenças mais comuns são oriundas de má postura e movimentos repetitivos, derivando em sintomas tais como dores lombares, dores nas pernas, contrações musculares, dores no punho, bursite, entre outros. Costumeiramente se ouve falar nessas doenças ocupacionais por suas iniciais, DORT e LER. Segundo Oliveira (2003, p. 13):

DORT – Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho, que se constituem em doenças ocupacionais que estão relacionadas a lesões por traumas cumulativos. É o resultado de uma descompensação entre capacidade de movimentação da musculatura e a execução de esforços rápidos e constantes.

LER – Lesões por Esforços Repetitivos é o nome dado por especialistas a sintomas dolorosos que acometem tendões, músculos, nervos, ligamentos e outras estruturas responsáveis pelos movimentos de membros superiores e inferiores.

Para Koltiarenko (*apud* SANTOS, 2007, p. 100) D.O.R.T. é:

[...] qualquer distúrbio que seguramente esteja relacionado ao trabalho, independentemente do segmento muscular afetado, sendo que a etiologia deste conjunto de afecções é complexa e abrange vários fatores.

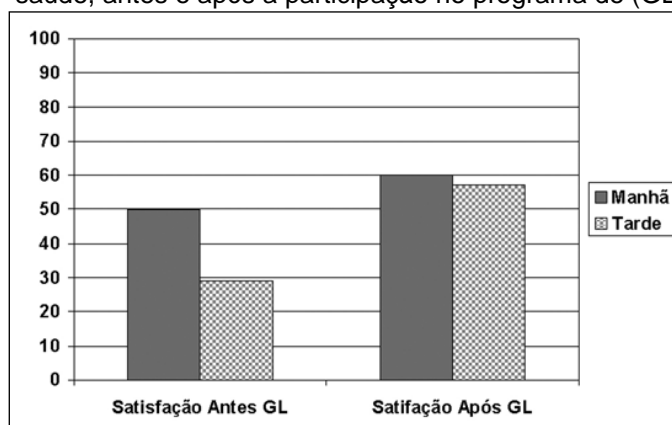
Com relação ao acima exposto, vale salientar que, tanto DORT como LER são lesões musculares oriundas de esforços repetitivos e uso incorreto dos membros. Para Couto (1998) estes distúrbios são decorrentes de fatores físicos, psicológicos, sociais, biomecânicos e de posto/organização do trabalho. Os quatro principais fatores biomecânicos causadores destas doenças correspondem a força, postura incorreta, repetitividade, vibração e compressão mecânica.

A sobrecarga imposta pelas posturas inadequadas durante a jornada de trabalho afeta, gradualmente, todas as partes do corpo, propiciando o surgimento de dores, formigamento e sensação de peso nas diversas estruturas corporais, como nas costas, pescoço, pernas, braços e mãos. Desta forma, verifica-se que a repetição de movimentos consiste num fator de risco para o surgimento das doenças ocupacionais.

Assim que, independente do tipo de problema de saúde ocasionado no âmbito laboral, constata-se a necessidade, tanto na academia como nas organizações, de repensar a forma como os colaboradores têm exercido suas funções, estar atento aos sintomas existentes e se posicionar de maneira favorável para o bem-estar do quadro de colaboradores. A Ginástica Laboral é um dos instrumentos que tem sido adotada pelas empresas com objetivos de mitigar casos de doenças ocupacionais, trazendo como consequência bons resultados na reestruturação da saúde das pessoas acometidas por estes tipos de doenças, o que contribui para o aumento da qualidade de vida dos colaboradores, já que influencia na disposição em trabalhar, no relacionamento interpessoal, lado social e familiar, humor, entre outros fatores de suma importância para o bem-estar do funcionário.

O Gráfico 1 foi extraído de um estudo realizado em um grupo de empregados do setor de tele atendimento de uma empresa, onde foi avaliado o grau de satisfação dos indivíduos investigados nos períodos anterior e posterior a ginástica laboral.

Gráfico 1 - Porcentagem de funcionários do tele atendimento satisfeitos com a própria saúde, antes e após a participação no programa de (GL)

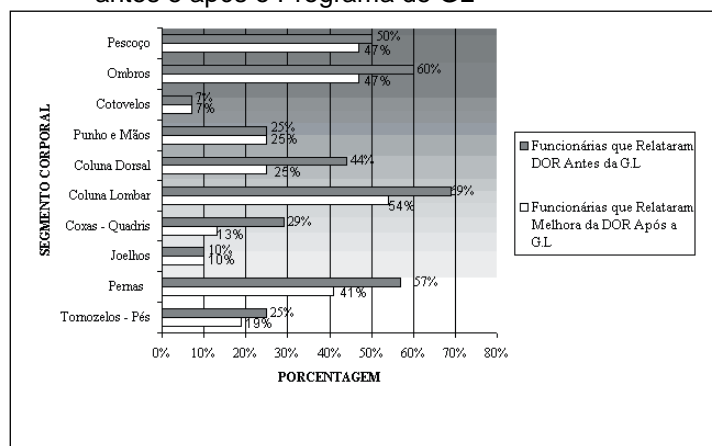


Fonte: Fuentes, et al. (*apud* SANTOS et al., 2007, p. 103).

No Gráfico 2, pode-se verificar a influência da Ginástica Laboral e como seus efeitos são positivos, diante da diversidade de partes e membros do corpo humano

atingido pelas doenças ocupacionais. Os dados é um comparativo entre o período antes e o depois das atividades da ginástica laboral.

Gráfico 2 - Avaliação das funcionárias que relataram dor por segmento corporal antes e após o Programa de GL



Fonte: Fuentes, et al. (*apud* SANTOS et al., 2007, p. 103).

O Quadro 16, abaixo, contém resultados de uma pesquisa realizada com 1100 funcionários em cinco empresas que adotaram o programa de GL, demonstrando a importância de sua implantação.

Quadro 16 - Importância da implantação de um Programa de GL

VOCÊ ACHA QUE A GINÁSTICA LABORAL	Nº de funcionários	
	SIM	NÃO
a) Melhora a disposição para o trabalho	1.045	92
b) Melhora sua postura no trabalho	988	90
c) Reduz a ansiedade	811	247
d) Aumenta a concentração no trabalho	825	236
e) Ajuda a diminuir as dores no corpo	1.004	72
f) É boa para animar o trabalho	912	60
g) Traz benefícios ao seu dia de trabalho	912	60
h) Melhora o seu relacionamento com os outros funcionários	945	116
i) Diminui as tensões acumuladas durante o dia	978	99
j) Ajuda a prevenir as doenças relacionadas ao trabalho	990	77

Fonte: Alves e Vale (*apud* OLIVEIRA, 2003, p. 48).

Diante da amostra de colaboradores investigados, viu-se a partir dos resultados acima, como a ginástica laboral tem surtido efeito positivo ajudando às organizações a ter um quadro de colaboradores mais saudáveis.



Outro estudo importante e que foi usado como exemplo para o presente trabalho, foi à pesquisa realizada com 179 colaboradores da Empresa Fujiwara E.P.L., em Apucarana (PR), após doze meses de implantação do Programa de Ginástica Laboral, em que foi constatado mais uma vez os benefícios propiciados pela prática da ginástica laboral nesta empresa (Quadro 17).

Quadro 17 - Melhorias com a prática de GL.

Quais melhorias você sentiu com a prática da ginástica laboral?	
Nº de entrevistados: 179 trabalhadores	
	Nº de respostas
Melhor relacionamento com os colegas	47
Menor índice de Estresse	50
Maior disposição para o trabalho	98
Alívio de dores corporais	90
Maior bem-estar	77
Nenhuma melhora significativa	19

Fonte: Oliveira (2003, p. 50).

O Quadro 17 demonstra também, os benefícios da Ginástica Laboral em casos de relacionamento interpessoal, na diminuição do índice de estresse, no nível motivacional dos indivíduos, alívio de dores e maior bem-estar dos empregados.

## 2.8 TIPOS DE GINÁSTICA LABORAL E SEUS OBJETIVOS

A Ginástica Laboral, segundo Mendes e Leite (*apud* SANTOS, 2007, p. 100) é classificada em três modalidades:

### a) Ginástica Laboral Preparatória

A Ginástica Laboral do tipo Preparatória é realizada no início do expediente com o objetivo de preparar a musculatura e as articulações para o trabalho; a Compensatória, também conhecida como de Pausa ou de Distensionamento é realizada no meio do expediente, com a função de distensionar a musculatura exigida no trabalho; e a de Relaxamento é realizada ao final do expediente com o intuito de promover relaxamento muscular e mental (MENDES; LEITE *apud* SANTOS, 2007).

### **b) Ginástica Laboral Compensatória (de Pausa ou de Distensionamento)**

A Ginástica Compensatória ou de pausa, por sua vez, é praticada no meio do expediente com o intuito de propiciar um alívio nas tensões, além de auxiliar no fortalecimento e relaxamento muscular dos funcionários. Este tipo de Ginástica Laboral busca também eliminar os cansaços físicos. Sua duração se dá num período de 5 a 10 minutos e seus resultados são de uma eficiência singular, considerando que com o decorrer do dia laboral, a energia do colaborador se torna comprometida. Esse método visa exatamente fazer com que a capacidade produtiva do funcionário não se esgote, ao contrário, seja restaurada neste intervalo ou pausa, no meio da jornada laboral.

### **c) Ginástica Laboral de Relaxamento**

O tipo de Ginástica Laboral de Relaxamento é praticado no fim do expediente, almejando proporcionar relaxamento e eliminar toda tensão adquirida durante o dia de trabalho, e preparar o colaborador para retornar, de forma saudável e sem estresse, ao seu convívio social. Também Mendes (2000) confirma que a Ginástica Laboral de Relaxamento, praticada ao final do expediente, tem como objetivo relaxar o corpo e, especificamente, extravasar tensões das regiões que acumulam mais tensão.

Sampaio e Oliveira (2008) enfocam a Ginástica Laboral do tipo Corretiva, que não será utilizada neste estudo, uma vez que a sua prática se dá mais nos ambientes de tratamento e recuperação dos trabalhadores já afetados com as doenças ocupacionais, tipos clínicas e hospitais, sendo portando em ambiente externo ao laboral.

Outro autor que identifica as modalidades da Ginástica Laboral é Oliveira (2003, p. 47):

- a) Ginástica preparatória - Realizada antes da jornada de trabalho, que tem como objetivo principal preparar o indivíduo para o início do trabalho, aquecendo os grupos musculares que são solicitados nas suas tarefas e despertando-os para que sintam mais dispostos.
- b) Ginástica de pausa - É praticada no meio do expediente de trabalho e tem como objetivo aliviar as tensões e fortalecer os músculos do trabalhador.
- c) Ginástica de relaxamento ou compensatória - é praticada após o expediente do trabalho e tem como objetivo proporcionar relaxamento muscular e mental aos trabalhadores.

De uma maneira simplificada, Albuquerque (1998), classifica a Ginástica Laboral em três tipos, explicando-as da seguinte forma: a Ginástica Preparatória é realizada no início da jornada de trabalho, ela ativa fisiologicamente o organismo, prepara para o trabalho físico e melhora o nível de concentração e disposição, elevando a temperatura do corpo, oxigenando os tecidos e aumentando a frequência cardíaca. Tem a duração aproximada de 10 a 12 minutos. Inclui exercícios de coordenação, equilíbrio, concentração, flexibilidade e resistência muscular.

Embora haja diferenças de semântica na classificação da ginástica laboral, com seria de se esperar, sendo, todavia, semelhantes na sua essência, vamos considerar para efeito desta pesquisa, os seguintes tipos desta Ginástica Laboral: ginástica preparatória, ginástica de pausa e ginástica de relaxamento. Esses três tipos de Ginástica Laboral objetivam em comum o bem estar do colaborador.

O Quadro 18, a seguir, contém as modalidades e a finalidade a que se destina a Ginástica Laboral.

Quadro 18 - Tipos de Ginástica Laboral.

TIPOS DE MODALIDADES NO PROGRAMA DE GINÁSTICA LABORAL	
MODALIDADE	FINALIDADE
Preparatória (pré-aplicada)	Praticada antes de iniciar o trabalho. Previne assim, acidentes de trabalho, distensões musculares e doenças ocupacionais.
De compensação	Realizada nas pausas durante a atividade. Trabalha os músculos que estão sendo mais frequentemente utilizados através do relaxamento.
De relaxamento	Efetivada depois do expediente de trabalho. Extravasa as tensões dos músculos que acumulam mais tensão.
Corretiva	Visa combater e, principalmente, atenuar as consequências procedentes de aspectos ergonômicos inadequados ao ambiente de trabalho.

Fonte: Adaptação de Oliveira (2003).

Por fim, relacionamos no Quadro 19 os benefícios atribuídos à Ginástica Laboral, adaptado de Maciel et al. (2005, p. 76), tanto para a empresa como para o colaborador:

Quadro 19 – Benefícios atribuídos à Ginástica Laboral

Beneficiado	Dimensão	Benefícios
O TRABALHADOR	Biológica	Prevenir a DORT/LER
		Prevenir lesões
		Diminuir tensões generalizadas e relaxar
		Amenizar fadiga muscular e emocional
		Prevenir o estresse
		Melhorar a postura
		Melhorar a condição do estado de saúde geral
	Psicológica	Reforçar autoestima
		Aumento da capacidade de concentração no ambiente de trabalho
		Conquista do momento destinado a ele
		Valorização do funcionário (homem/profissional)
	Sociais	Melhorar o relacionamento interpessoal
		Melhorar a comunicação interna
		Participação ativa nas palestras, debates e dinâmicas de grupo
A EMPRESA	Organizacional	Redução do índice de absenteísmo
		Maior proteção legal
		Aumento dos lucros
		Diminuição dos acidentes de trabalho, com prevenção de doenças profissionais
		Reflexão na capacidade de produção/produtividade
		Integração dos trabalhadores
		Baixo custo de implantação do programa
		Funcionamento da ação como política de Recursos Humanos (RH)
		Acompanhamento do médico da empresa ou RH
		Reduzir acidentes de trabalho e/ou afastamento do trabalhador da empresa

Fonte: adaptado de Maciel et al. (2005, p. 76).

### 2.8.1 Definição de dimensões e indicadores de ginástica laboral a serem avaliados

Considerando-se que os autores pesquisados quanto aos tipos e benefícios da Ginástica Laboral (GL), não apresentaram discrepância em seus conceitos quanto a este tema, e a fim de se conhecer os benefícios desta relacionados ao tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT), optou-se por associar estes conceitos aos constantes do modelo de Walton (1973), apresentados no Quadro 14, dimensão por dimensão. Esta adaptação consta como o segundo tema no instrumento de coleta de dados (Apêndice).

Por fim, incluiu-se um terceiro tema, referente aos benefícios diretos da Ginástica Laboral (BGL), em uma única dimensão, com seus respectivos indicadores, baseados em Oliveira (2003).

O Quadro 20 resume estes temas, suas dimensões e indicadores.

Quadro 20 – Definição de dimensão, variável e indicadores de GL

<b>TEMA - GINÁSTICA LABORAL X QVT</b>
<b>DIMENSÃO - COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA</b>
O programa de ginástica laboral promovido pela empresa é uma ação que objetiva o bem estar de seus empregados.
A ginástica laboral influi no seu desempenho produtivo.
O programa de ginástica laboral valoriza o funcionário.
Antes da implantação do programa de ginástica laboral as pessoas se queixavam muito de dores musculares (costas, mãos, dedos, etc.).
<b>DIMENSÃO - CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>
É importante a realização da ginástica laboral no ambiente de trabalho.
A ginástica laboral melhora o seu desempenho funcional.
O programa de ginástica laboral desenvolvido pela empresa satisfaz as suas expectativas.
<b>DIMENSÃO - USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES</b>
A ginástica laboral lhe ajuda no desenvolvimento das suas atividades funcionais.
O programa de ginástica laboral desenvolvido pela empresa se preocupa com a qualidade do trabalho dos funcionários.
A empresa lhe conscientiza sobre os benefícios da ginástica laboral.
<b>DIMENSÃO - OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA</b>
A ginástica laboral lhe traz segurança no ambiente de trabalho.
Você se sente mais disposto para realizar o trabalho após participar da seção de ginástica laboral.
Você sente falta quando não participa da seção de ginástica laboral.
<b>DIMENSÃO - INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO</b>
Você acha que a empresa utiliza a ginástica laboral para melhorar o relacionamento entre os funcionários.
A ginástica laboral está inserida como uma atividade social da empresa, que visa melhorar a qualidade de vida no trabalho.
Você se sente mais integrado com os colegas de trabalho através da ginástica laboral.
<b>DIMENSÃO - CONSTITUCIONALISMO</b>
A empresa pensou no bem-estar do funcionário quando implantou o programa de ginástica laboral.
A empresa leva em conta as suas necessidades no desenvolvimento do programa de ginástica laboral.
A empresa equaliza as suas atividades funcionais com uma avaliação através da ginástica laboral.
<b>DIMENSÃO - TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA</b>
A ginástica laboral diminui os impactos da sua carga de trabalho.
A ginástica laboral é considerada uma atividade extra-profissional dentro da empresa.
A ginástica laboral poderia ser melhor realizada no que diz respeito ao desgaste que a atividade funcional proporciona.
<b>DIMENSÃO - RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO</b>
Você se sente bem quando faz ginástica laboral
Você desempenha melhor as suas atividades funcionais depois da realização da ginástica laboral.
As pessoas reclamam menos de dores musculares após a implantação do programa de ginástica laboral.
A ginástica laboral é relevante para a sociabilidade no local de trabalho.
<b>TEMA - BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL</b>
A ginástica laboral melhora a disposição para o trabalho.
A ginástica laboral melhora sua postura no trabalho.
A ginástica laboral reduz a ansiedade.
A ginástica laboral aumenta a concentração no trabalho.
A ginástica laboral ajuda a diminuir as dores no corpo.
A ginástica laboral diminui as tensões acumuladas durante o dia.
A ginástica laboral ajuda a prevenir as doenças relacionadas ao trabalho.
A ginástica laboral é boa para animar o ambiente de trabalho.
A ginástica laboral traz benefícios ao seu dia a dia de trabalho.

Fonte: Adaptado de Walton (1973), Oliveira (2003) e outros.

## 2.9 CONSIDERAÇÕES FINAIS DO CAPÍTULO

Com o intuito de fortalecer as bases desta pesquisa, este capítulo tratou dos temas aquilatados como importantes para o construto do trabalho em torno dos benefícios da ginástica laboral na qualidade de vida dos colaboradores de uma determinada organização.

O assunto Qualidade de Vida foi contemplado no contexto a fim de introduzir a noção geral e sua importância para o ser humano. A taxonomia e definições relacionados à saúde, bem como as teorias de Maslow, reportam à noção geral do bem estar individual.

Neste contexto, apresenta-se a Qualidade de Vida no Trabalho, com seus conceitos, escolas de pensamentos, programas de implantação de Qualidade de Vida no Trabalho, além dos próprios modelos de QVT e seus indicadores. Segue-se com os mesmos objetivos, colocando o tema Ginástica Laboral (GL), seus tipos, finalidades e benefícios.

A partir destas ideias, para fins do presente estudo, referente ao tema QVT, tomou-se por base o esquema de camadas proposto por Walton (1973), por se tratar de um dos primeiros modelos a ser utilizado em pesquisas científicas, servindo por base para o desenvolvimento de outros modelos.

Da mesma forma foi tratado o tema Ginástica Laboral, onde buscou-se adaptar os conceitos semelhantes de diversos autores ao modelo de Walton (1973).

O resultado foi a criação de um instrumento de pesquisa que permita identificar os benefícios da Ginástica Laboral na Qualidade de Vida dos Colaboradores em um determinado ambiente produtivo.

### **3 METODOLOGIA**

Este capítulo diz respeito aos aspectos metodológicos definidos através de procedimentos e técnicas, tais como a natureza, as características, a classificação e área da pesquisa, o ambiente de atuação, o método, o universo e a amostra, o instrumento de coleta de dados, bem como o tratamento dos mesmos, necessários para alcançar os objetivos propostos neste estudo.

#### **3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA**

De acordo com Gil (2010, p. 25) “as pesquisas podem ser classificadas de diferentes maneiras.” Este mesmo autor agrupa as classificações de pesquisa em três grandes grupos: exploratórias, descritivas e explicativas (GIL, 2010).

O presente estudo classifica-se, neste aspecto, portanto, como exploratório e descritivo, por se tratar de uma abordagem única, onde se analisa um fenômeno específico – os benefícios que a Ginástica Laboral promove na Qualidade de Vida dos colaboradores – em uma determinada organização.

Desta forma, Gil (2010, p. 27), afirma que o presente trabalho também é exploratório pois proporciona “maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito”, de tal forma que, também é descritivo quando pois objetiva descrever e associar possíveis relações entre variáveis, instigando assim opiniões sobre o objeto em estudo (GIL, 2010).

##### **3.1.1 Natureza da pesquisa**

A presente pesquisa definiu-se como uma investigação quanti-qualitativa, cujo método é explicativo, pois a abordagem admitiu a compreensão detalhada dos significados e das características situacionais, através de um aprofundamento crítico e analítico das percepções dos funcionários sobre os benefícios do Programa de Ginástica Laboral implantado na empresa CADERSIL, em Campina Grande – PB.

Gil (2010) afirma que os métodos qualitativos e quantitativos não se excluem mesmo embora tenham finalidades diferentes quanto à forma e à ênfase, a combinação dos dois, promove uma contribuição de melhoria ao trabalho de

pesquisa, com uma mistura de procedimentos de cunho racional e intuitivo capazes de contribuir para a melhor compreensão dos fenômenos estudados.

Quanto aos fins, é descritiva, pois descreve os fatos observados sobre o tema Qualidade de Vida no Trabalho e os Benefícios da Ginástica Laboral sem fazer uma intervenção neles. De acordo com Gil (2010, p. 27), “as pesquisas descritivas têm como objetivo a descrição das características de determinada população. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis”.

A pesquisa é explicativa ao explicar os porquês das coisas através do registro, da análise, da classificação e da interpretação dos fenômenos observados. Na Pesquisa Explicativa, a ideia principal é identificar os fatores determinantes que contribuem para os acontecimentos e fenômenos. Buscou-se assim, aprofundar o conhecimento da realidade, explicando a razão e o “porquê” das coisas (GIL, 2010).

É bibliográfica quando abordou a consulta a um número variado de obras sobre os temas QVT e GL, e se pode verificar as diversificadas opiniões sobre eles (NASCIMENTO, 2012).

Foi uma pesquisa de campo, onde o pesquisador não teve parte ativa no processo estudado, quando se fez uso de questionário, com o objetivo de atingir simultaneamente, um número grande de informantes (NASCIMENTO, 2012).

A pesquisa realizou um estudo de caso para identificar os Benefícios da Ginástica Laboral na Qualidade de Vida do Trabalhador de uma empresa Caderneira de Campina Grande-PB. A finalidade do Estudo de Caso, dentre outras, foi explorar e descrever o panorama encontrado no cenário da pesquisa (GIL, 2010).

Por fim, quanto à finalidade, foi uma pesquisa básica pura, pois foi “destinada à ampliação dos conhecimentos, sem qualquer preocupação com seus possíveis benefícios” (GIL, 2010, p. 27).

### **3.1.2 Ambiente de pesquisa**

A pesquisa foi realizada com os funcionários de uma empresa produtora de cadernos, situada em Campina Grande – PB. A referida empresa é responsável pela fabricação de cadernos espirais de diversos modelos, distribuindo-os não só para a Região Norte-Nordeste do Brasil, mas também para as demais regiões do país, onde possui representantes.



A escolha dessa organização deve-se ao fato da mesma apresentar um programa de Ginástica Laboral em execução, assim como, pela boa acessibilidade de obtenção de dados para a pesquisa.

### 3.1.3 Universo e amostra da pesquisa

O universo da pesquisa diz respeito ao conjunto de elementos que fazem parte do estudo de campo. Rodrigues (2007) afirma que o Universo da Pesquisa é o setor que abrange indivíduos com características semelhantes, previamente definidas para um determinado estudo. O autor ainda afirma que o Universo da Pesquisa é o setor que abrange indivíduos com características semelhantes, previamente definidas para um determinado estudo.

O público-alvo do estudo proposto nesse documento foi composto por todos os funcionários da Empresa Cadensil, regularmente contratados pela empresa em julho de 2012, excluindo aqueles que trabalham na organização de forma terceirizada. Nesse caso, foram 206 funcionários, dos quais, no mínimo, 90% deles praticam as atividades diárias de ginástica laboral na empresa.

#### 3.1.3.1 Cálculo do tamanho da amostra

A amostra da pesquisa, segundo Lakatos e Marconi (2004), trata-se de um subconjunto que representa o universo da pesquisa. Serve estatisticamente como a representação do total pesquisado, apresentando nas características gerais, a ideia do que seria o todo.

Para o cálculo do tamanho da amostra, considerou-se um universo de 206 funcionários com uma proporção de 90% (funcionários que praticam ginástica laboral), um erro amostral máximo de 5% e um nível de significância para testes estatísticos de 95%. Assim, com base nessas informações, o cálculo do tamanho da amostra ( $n$ ) pode ser obtido através da seguinte forma (CAMPBELL; STANLEY, 1979):

$$n \geq \frac{Np(1-p)}{(N-1)\left(\frac{\text{Erro}}{z_{\alpha/2}}\right)^2 + p(1-p)} \quad [1]$$

em que

$n$ : é o tamanho mínimo da amostra que deverá ser selecionada;

$N$ : é o tamanho da população;

$p$ : é a proporção, dentro da população, de uma variável-chave do estudo. No caso desse estudo  $p$  é a proporção de funcionários que praticam ginástica laboral;

*Erro*: é o erro máximo admissível que o pesquisador está disposto a assumir para os resultados que serão extraídos a partir da amostra. Para a área médica, costuma-se empregar uma margem de erro entre 1% e 10%;

$z_{\alpha/2}$ : é o percentil de nível  $\alpha/2$  de uma Distribuição Normal. Para a área médica, costuma-se utilizar  $\alpha = 0,05$ , o que resulta em  $z_{0,05/2} = z_{0,025} = 1,96$ ;

Para o estudo proposto nesse documento, o tamanho da amostra mínimo calculado resultou em:

$$n \geq \frac{206 \times 0,90 \times 0,10}{(205) \left( \frac{0,05}{1,96} \right)^2 + 0,90 \times 0,10} \geq 83 \quad [2]$$

Logo, para atingir os requisitos estatísticos de qualidade e de inferência, foi necessário investigar, no mínimo, 83 funcionários.

Foram entregues formulários a todos os funcionários e recolheu-se 113 (cento e treze) respondentes, tendo ficado portanto, acima do número mínimo necessário para a validação da pesquisa.

### 3.1.4 Instrumento de pesquisa

Com relação ao instrumento da pesquisa usado neste estudo, foi utilizado um questionário, que está disponível no apêndice 1, com perguntas pertinentes aos dados sócio-demográficos, à qualidade de vida no trabalho e à ginástica laboral, bem como seus benefícios diretos.

De acordo com Marconi e Lakatos (2003, p. 203), questionário:

[...] é um instrumento de coleta de dados, constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. Em geral, o pesquisador envia o questionário ao informante, pelo correio ou por um portador; depois de preenchido, o pesquisado devolve-o do mesmo modo.

Na elaboração do instrumento de pesquisa, foi adotada a escala de Likert, a fim de mensurar a opinião dos pesquisados. As questões das declarações qualitativas advêm da necessidade do levantamento da compreensão dos dados da pesquisa. O nível de aquiescência dos questionários em relação aos fatores investigados foi numerado através de uma linha graduada formada por cinco pontos equidistantes, sendo “1” e “2” correspondem à discordância ou insatisfação, “3” corresponde à neutralidade ou indiferença, o quê se pode considerar como um ponto imparcial ou negativo, e o “4” e “5” correspondem ao nível de concordância ou satisfação. Esta escala pode ser vista no próprio instrumento de coleta de dados (apêndice).

Inicialmente consta de um texto apresentando a pesquisa. Em seguida encontram-se os dados do perfil do(a) entrevistado(a), como sendo dados sócio-demográficos, do tipo sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de trabalho na empresa.

Segue-se a segunda parte com cinquenta e nove questões, distribuídas entre três temas, estes compostos de dimensões, que por sua vez contem três ou mais indicadores (as questões).

O primeiro tema (questões de 01 à 24) diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho. Composto por oito dimensões, cujos indicadores operacionais, basearam-se no modelo de Walton (1973), e podem ser entendidos conforme se segue:

Quadro 21 – Objetivos das Dimensões propostas por Walton (1973)

<b>Dimensão</b>	<b>Objetivo</b>
Compensação justa e adequada	Procura medir a satisfação da remuneração ao trabalho feito pelo trabalhador (comparação da remuneração em relação a outros profissionais do mercado).
Condições de trabalho	Medita sobre os fatores jornada de trabalho e ambiente físico, que não sejam demasiadamente ameaçadores ou maléficos à saúde do trabalhador.
Uso e desenvolvimento de capacidades	Demonstra as oportunidades que o colaborador tem de aplicar seu conhecimento e suas habilidades, além de desenvolver sua autonomia.
Oportunidade de crescimento e segurança	Busca mensurar as possibilidades que o trabalho proporciona em termos de carreira profissional, de crescimento e desenvolvimento pessoal e de segurança no emprego.
Integração social na organização	Alude à lacuna de grandes diferenças hierárquicas e preconceitos, relacionamento caracterizado por apoio mútuo, franqueza interpessoal e acatamento às individualidades.
Constitucionalismo	Observância dos direitos trabalhistas, estabelecimento de normas e regras da organização.
O trabalho e espaço total de vida:	Objetiva mensurar o equilíbrio entre a vida no trabalho e a vida pessoal (vida familiar, atividades de lazer e comunitárias).
Relevância social do trabalho	Atuação da empresa na sociedade pode ser verificada através da imagem, responsabilidade social, responsabilidade pelos produtos e práticas de emprego.

Fonte: adaptado de Fernandes (1996, p.48).

O segundo tema refere-se à Ginástica Laboral (questões de 25 à 50). Nesta parte buscou-se vincular o entendimento do que a GL afeta em cada uma das dimensões de QVT, contidas no modelo de Walton. É por esta razão que se estrutura também nas oito dimensões ou critérios acima explicitados.

O último tema (questões de 51-59), diz respeito diretamente aos benefícios que a Ginástica Laboral pode produzir no ambiente de trabalho.

### **3.1.5 Tratamento dos dados**

A Análise Descritiva e Exploratória de Dados é utilizada, de um modo geral, para se extrair resultados preliminares e superficiais de um determinado banco de dados (VIEIRA, 1999). Tais resultados se referem, essencialmente, às construções de tabelas e gráficos. Portanto, como o próprio nome já diz, a ideia principal é apenas descrever e explorar os dados, sem nenhuma pretensão de inferir conclusões científicas (MURTEIRA; BLACK, 1983). A Análise Descritiva e Exploratória de Dados se baseia, portanto, na construção de gráficos e tabelas de frequências simples ou cruzadas quando a(s) variável(eis) de interesse é(são) qualitativa(s), como, por exemplo, sexo e estado civil; e se calcula médias, mínimos, máximos e desvios padrão quando as variáveis de interesse são quantitativas (escores médios dos indicadores). Nesse relatório os dois tipos de variáveis foram avaliadas (BUSSAB; MORETTIN, 2006).

Após a coleta de dados, foi realizada uma análise de natureza quanti-qualitativo, buscando relacionar a qualidade de vida no trabalho à ginástica laboral. As informações colhidas durante a pesquisa de campo tiveram um tratamento comparativo.

Estes processos de tratamento dos dados foram efetuados utilizando-se do software PASW Statistic (antigo SPSS), versão 18, destinado especificamente para uso em estudos científicos. A escolha deste software deve-se ao seu fácil manuseio e ao conjunto de possibilidades de aferições estatísticas que este proporciona aos usuários, sendo este bastante aceito no meio acadêmico.

O tratamento dos dados pesquisados está relacionado à análise das informações dentro de um processo que envolve vários procedimentos estatísticos que exigem a interpretação generalizada das respostas. Essa interpretação visou

estabelecer a ligação entre os resultados e obtidos com outros já conhecidos, derivados de teorias ou de estudos anteriores (GIL, 2010).

### 3.2 CARACTERIZAÇÃO DA EMPRESA

O ambiente da pesquisa trata-se da Cadarsil Industrial LTDA., com sede na Av. Assis Chateaubriand, 2590, no Bairro da Liberdade, CEP 58.414-060, CNPJ: 09.194.127/0001-63. A referida empresa está voltada para a fabricação de cadernos e produtos escolares, contando com 206 colaboradores diretos e 400 indiretos, contando com o maior parque fabril do Norte-Nordeste em seu segmento, além de dispor da mais alta tecnologia em sua linha de produção.

Fundada em 1993, a Cadarsil foi construída inicialmente em uma área de 1.800m<sup>2</sup>. No ano de 2001 mudou-se para o atual endereço, onde ocupa uma área de 15.000m<sup>2</sup>, trabalhando com a filosofia de promover a constante evolução do caderno.

Através do planejamento estratégico aplicado pelos seus administradores, a atividade principal da Cadarsil se estende a toda estrutura de logística, atendimento e distribuição, em um processo diferenciado que valoriza a relação interpessoal existente entre a fábrica, os lojistas e os consumidores.

Segundo informações concedidas pela própria empresa, a Cadarsil possui hoje o maior parque fabril do setor de Produção de Cadernos do Norte-Nordeste, produzindo oito milhões de unidades anuais e distribuindo seus produtos em todo o território nacional, sendo a mesma classificada como de porte médio. Sabe-se ainda que, não é de conhecimento da mesma a existência de outra empresa de produção de cadernos na região que possua similar porte.

A empresa em estudo apresenta 230 colaboradores internos e não possui cálculo exato do número de colaboradores indiretos. Os colaboradores, todavia, possuem acesso ao Programa de Ginástica Laboral, criado em julho de 2007 com o intuito de melhorar a qualidade de vida e o bem estar dos funcionários, que é monitorado pela própria empresa e acompanhado por um educador físico que seleciona os exercícios utilizados na empresa e que obedecem a NR17.

### **3.2.1 Missão**

A missão escolhida pela Cadensil Industrial Ltda. é voltada inteiramente para a inovação dos produtos por ela elaborados, ou seja, cadernos escolares e produtos a eles relacionados, praticando preços sempre justos e de maneira responsável em relação às pessoas e ao meio ambiente.

### **3.2.2 Visão**

Com relação à visão da empresa, há uma busca incessante pela liderança na fabricação de cadernos e produtos escolares, através de uma produção sólida e confiável, destacando-se pela inovação nos produtos e equipamentos tecnológicos, mostrando um comprometimento constante com a qualidade e com a satisfação total dos seus clientes.

### **3.2.3 Valores**

São seus valores alcançar os níveis mais altos de satisfação dos colaboradores e clientes, reforçando sempre a nossa posição de liderança no mercado. A empresa deseja ser sempre ética nos relacionamentos, tanto internos como externos, conduzindo-os com os seus princípios de moral e honestidade, oferecendo informações claras e precisas.

## **3.3 FERRAMENTAS ESTATÍSTICAS UTILIZADAS**

Espera-se, ao final desse capítulo, apresentar um “mapa interrelacional” das avaliações QVT, GL e BGL para o estudo de caso proposto. Ao mesmo tempo, os resultados aqui alcançados serão de valiosa contribuição para a confecção de trabalhos futuros nessa área.

Todavia, no cálculo de médias, há algumas controvérsias quando se obtém médias de variáveis medidas a partir de escalas ordinais, como é o caso da escala de Likert. No entanto, segundo Susan (2004), é possível aplicar esse procedimento de cálculo desde que admitamos que a escala de Likert é uma espécie de discretização de uma escala de avaliação contínua, ou seja, estar-se considerando

que o respondente seria capaz de avaliar determinado item (indicador), com precisão, dando uma nota (p.e.: 3,75) a partir de uma escala contínua entre 1 e 5, por exemplo. Desta forma, o que se faz é aproximar a nota fornecida pelo respondente (no caso 3,75) para o inteiro mais próximo, com o intuito de transformar essa nota em um “rótulo” que indique o seu grau de avaliação (1 – Discordo Totalmente até 5 – Concordo Totalmente), em uma escala de Likert com um número ímpar de pontos.

Partindo dessa argumentação, sem perda de generalidades foi calculado os escores médios dos indicadores para representar os desempenhos, em termos de índice médio de avaliação, tanto das dimensões quanto dos temas que compõem essa pesquisa.

Com isso, utilizou-se da técnica estatística de Comparações Múltiplas para comparar os indicadores médios das dimensões e temas por cada uma das variáveis sócio-demográficas. O procedimento de Comparações Múltiplas compara as médias de dois ou mais grupos, controlando o erro global (CALIŃSKI; CORSTEN, 1985), de modo que nos possibilitar dizer, com base em suas médias, quais grupos são diferentes entre si.

Além das ferramentas estatísticas apresentadas, ainda foi realizada uma Análise de Correlação (VIEIRA, 1999) para medir o grau de relacionamento existente entre os indicadores dentro de cada tema, entre as dimensões de temas diferentes e, por fim, entre os próprios temas. Com isso, o compromisso de investigar as relações entre a Ginástica Laboral e seus benefícios na Qualidade de Vida no Trabalho foi cumprido.

A seguir serão discutidos os principais resultados, incluindo a discussão e interpretação dos mesmos.

## **4 ANÁLISE E DISCUSÃO DOS RESULTADOS**

Neste capítulo apresenta-se os resultados da pesquisa mostrando a relação entre a Ginástica Laboral (GL) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) em uma empresa do setor caderneiro. A coleta de dados se baseou em um instrumento estruturado (questões fechadas), e contemplou tanto variáveis sócio-demográficas quanto indicadores relacionados à Qualidade de Vida no Trabalho, à Ginástica Laboral, bem como aos Benefícios da Ginástica Laboral (BGL).

Os indicadores dentro de cada um dos três temas (QVT, GL e BGL) apresentados, foram medidos através de uma escala de Likert de 5 pontos (1 – Discordo Totalmente e 5 – Concordo Totalmente).

Todavia, antes de apresentar os resultados, convém discutir um pouco sobre a metodologia estatística que foi empregada para subsidiar a geração dos resultados. Essa discussão é apresentada a seguir.

### **4.1 ANÁLISE DOS DADOS**

#### **4.1.1 Análise de sensibilidade**

Ao digitar os questionários coletados na empresa, percebeu-se que alguns respondentes, talvez como forma de se “livrar” mais rapidamente da obrigação de ter que responder as perguntas do questionário, entregou os seus questionários com um significativo número de respostas idênticas, como por exemplo, com muitas respostas do tipo “Concordo Totalmente” ou “Nem discordo/Nem concordo”. Esse tipo de postura, por parte dos respondentes, costuma gerar vieses nas análises ou direcionar para conclusões incorretas.

Por isso, nesse trabalho, resolveu-se realizar uma análise de sensibilidade para saber se as respostas fornecidas por esse grupo de respondentes afetariam ou não os cálculos dos índices médios. Assim, para identificar esse grupo de respondentes, contou-se o número de respostas dadas (1, 2, 3, 4, ou 5) por cada entrevistado, dentre as 59 questões medidos no instrumento de coleta de dados, e calculou-se o percentual em relação ao número de respostas dominantes, ou seja, a moda estatística de cada questão. Por fim, para selecionar os respondentes



“problemáticos”, utilizou-se o critério de se ter um percentual de respostas dominantes acima de 70%.

A Tabela 1 mostra a lista dos indivíduos escolhidos que representa cerca de 11,50% do total de entrevistados. Observa-se que todos os entrevistados responderam os seus questionários quase que completamente com respostas do tipo “Concordo” ou “Concordo Totalmente”. No o percentual da resposta dominante é calculado através da razão entre a frequência da resposta dominante (células destacadas) e 59 que é o total de respostas possíveis.

Tabela 1 - Relação dos entrevistados que apresentaram os maiores percentuais de respostas dominantes

ID do Entrevistado	Número de Resposta					Total de Respostas Possíveis	% da Resposta Dominante (%)
	Discordo Totalmente	Discordo	Nem discordo/ nem concordo	Concordo	Concordo Totalmente		
32	1	2	0	51	5	59	86,44
63	1	2	0	50	6	59	84,75
58	0	3	0	7	49	59	83,05
67	2	1	0	49	7	59	83,05
36	2	4	0	47	6	59	79,66
65	2	2	0	47	8	59	79,66
89	1	2	0	47	9	59	79,66
28	1	2	1	46	9	59	77,97
54	1	1	0	12	45	59	76,27
34	1	2	0	12	44	59	74,58
39	2	1	0	12	44	59	74,58
82	1	2	0	13	43	59	72,88
79	3	0	3	42	11	59	71,19

Fonte: Pesquisa própria.

Sendo assim, dando prosseguimento à análise de sensibilidade, compararam-se os escores médios dos 59 questões considerando, num primeiro momento, os dados completos (com n=113 entrevistados), e os dados excluindo os entrevistados selecionados na Tabela 1. Os resultados são apresentados na Tabela.

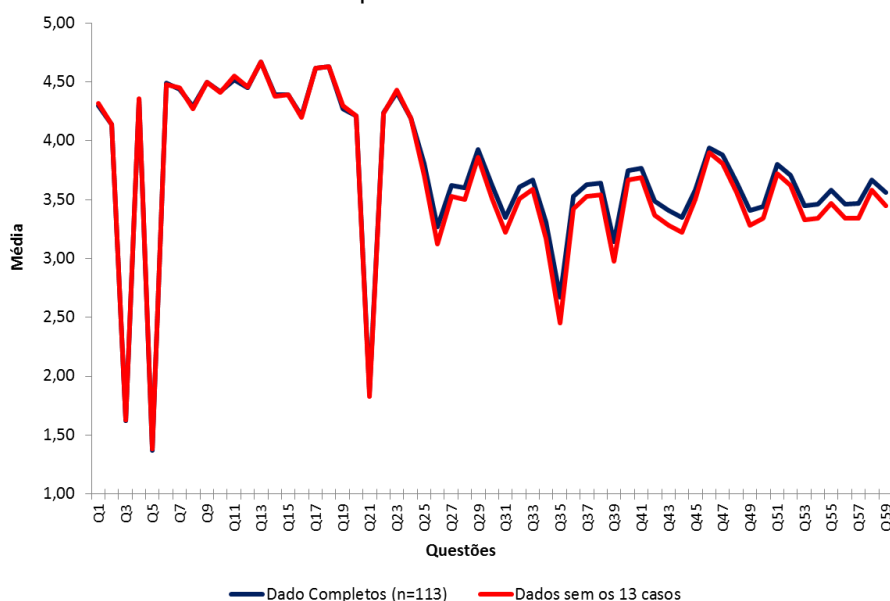
Tabela 2 - Comparação das respostas médias dos indicadores para os dados completos e excluindo os casos apresentados na Tabela 1

Questão	Média para os dados completos (n=113)	Média para os dados sem os 13 casos da Tabela 1 (n=100)	Diferença	Questão	Média para os dados completos (n=113)	Média para os dados sem os 13 casos da Tabela 1 (n=100)	Diferença
Q1	4,30	4,32	-0,02	Q31	3,35	3,22	0,13
Q2	4,14	4,14	0,00	Q32	3,61	3,51	0,10
Q3	1,62	1,63	-0,01	Q33	3,67	3,59	0,08
Q4	4,35	4,36	-0,01	Q34	3,31	3,17	0,14
Q5	1,37	1,38	-0,01	Q35	2,67	2,45	0,22
Q6	4,49	4,48	0,01	Q36	3,53	3,42	0,11
Q7	4,44	4,45	-0,01	Q37	3,63	3,53	0,10
Q8	4,29	4,27	0,02	Q38	3,64	3,54	0,10
Q9	4,50	4,50	0,00	Q39	3,14	2,98	0,16
Q10	4,42	4,41	0,01	Q40	3,75	3,67	0,08
Q11	4,52	4,55	-0,03	Q41	3,77	3,69	0,08
Q12	4,45	4,46	-0,01	Q42	3,49	3,37	0,12
Q13	4,67	4,67	0,00	Q43	3,41	3,28	0,13
Q14	4,39	4,38	0,01	Q44	3,35	3,22	0,13
Q15	4,39	4,39	0,00	Q45	3,58	3,50	0,08
Q16	4,21	4,20	0,01	Q46	3,94	3,90	0,04
Q17	4,62	4,62	0,00	Q47	3,88	3,81	0,07
Q18	4,63	4,63	0,00	Q48	3,65	3,56	0,09
Q19	4,27	4,30	-0,03	Q49	3,41	3,28	0,13
Q20	4,21	4,21	0,00	Q50	3,44	3,34	0,10
Q21	1,87	1,83	0,04	Q51	3,80	3,72	0,08
Q22	4,24	4,23	0,01	Q52	3,71	3,62	0,09
Q23	4,41	4,43	-0,02	Q53	3,45	3,33	0,12
Q24	4,19	4,19	0,00	Q54	3,46	3,34	0,12
Q25	3,81	3,71	0,10	Q55	3,58	3,47	0,11
Q26	3,27	3,12	0,15	Q56	3,46	3,34	0,12
Q27	3,62	3,53	0,09	Q57	3,47	3,34	0,13
Q28	3,60	3,50	0,10	Q58	3,67	3,58	0,09
Q29	3,93	3,86	0,07	Q59	3,56	3,45	0,11
Q30	3,62	3,51	0,11				

Fonte: Pesquisa própria.

Tanto os dados da Tabela 2 quanto a ilustração do Gráfico 3, mostram que a exclusão do grupo de respondentes “problemáticos” da pesquisa teve uma influência mínima que não interfere no resultado final do cálculo dos escores médios dos indicadores, o que reforçou a decisão de considera-los para o decorrer do relatório, isto é, daqui para frente foram considerados todos os 113 entrevistados.

Gráfico 3 - Comparação das respostas médias dos indicadores para os dados completos e excluindo os casos apresentados na Tabela 1



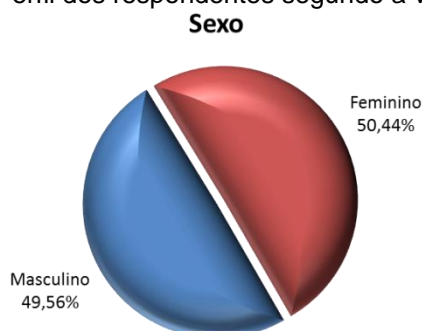
Fonte: Pesquisa própria.

#### 4.1.2 Perfil dos respondentes

Neste item contemplou-se informações sobre o perfil dos respondentes da pesquisa, num total de 113 colaboradores, pertencentes aos diversos níveis da empresa, porém que participam das atividades de Ginástica Laboral.

Para a variável **sexo** (Gráfico 4), conforme se pode observar, a maioria é do sexo feminino (50,44%), enquanto que o sexo masculino fica com o menor número (49,56%). Nota-se aqui a crescente inserção das mulheres no ambiente de trabalho.

Gráfico 4 – Perfil dos respondentes segundo a variável sexo.

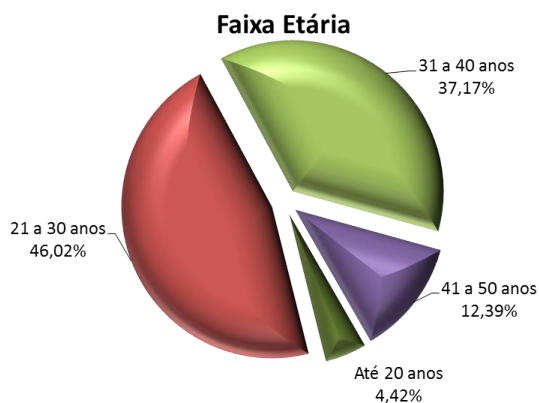


Fonte: Pesquisa própria

Na variável faixa etária (Gráfico 5), a maioria encontra-se entre 21 a 30 anos (46,02%) e de 31 a 40 anos (37,17%). Nas faixas de até 20 anos (4,42%) e de 41 a

50 anos (12,39%). Estes dados refletem uma população jovem dentro do quadro de colaboradores.

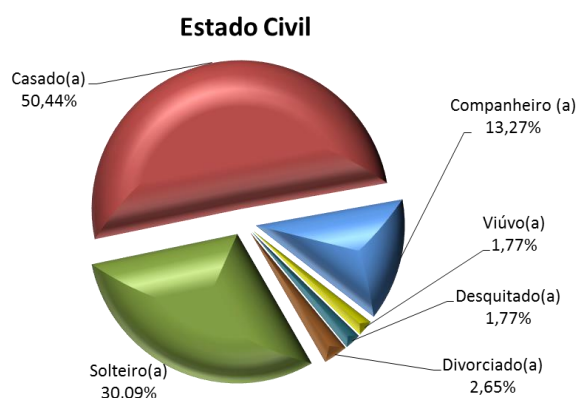
Gráfico 5 – Perfil dos respondentes segundo a variável faixa etária.



Fonte: Pesquisa própria.

Quanto ao **estado civil** (Gráfico 6), a maioria pertence ao grupo de casados(as) (50,44%), seguidos pelos solteiros(as) (30,09%), companheiros(as) (18,27%), divorciados(as) (2,65%) e, com o mesmo número (1,77%) os viúvos(as) e desquitados(as).

Gráfico 6 – Perfil dos respondentes segundo a variável estado civil.

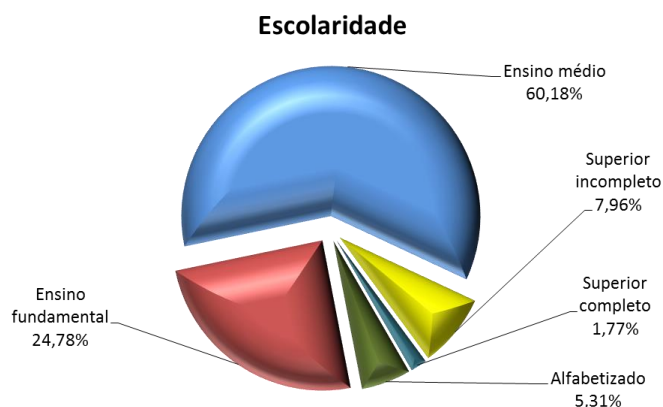


Fonte: Pesquisa própria.

Quanto ao grau de **escolaridade** (Gráfico 7), identificou-se que a maioria dos respondentes completaram o ensino médio (60,18%), seguidos do ensino fundamental (24,78%), do superior incompleto (7,96%), dos apenas alfabetizados (5,31%), e por último os que detêm o ensino superior completo (1,77%).

Este fato é compreensível, uma vez que se trata de funções ou cargos que não exige um nível de escolaridade maior, sendo sua maioria de atividades exercidas no chão de fábrica.

Gráfico 7 – Perfil dos respondentes segundo a variável escolaridade

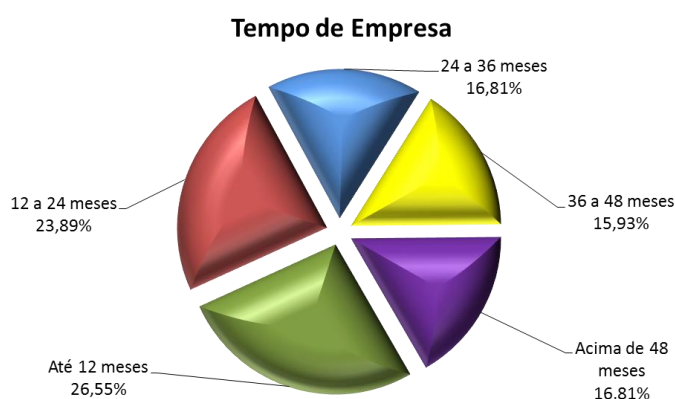


Fonte: Pesquisa própria.

Quanto ao tempo de trabalho (Gráfico 8), na empresa, encontrou-se os seguintes índices: até 12 meses (26,55%), de 12 a 24 meses (23,89%), de 24 a 36 meses (16,81%), de 36 a 48 meses (15,93%) e acima de 48 meses (16,81%).

O fato de ser identificada uma boa parte dos colaboradores com menos de um ano na empresa, explica-se pela contratação recente de quase trinta funcionários temporários, a fim de atender a demanda crescente, em época própria de produção de cadernos. Ademais, o quadro de colaboradores tende a ser fixo, considerando o número crescente após esta etapa inicial na empresa.

Gráfico 8 – Perfil dos respondentes segundo a variável tempo de trabalho na empresa



Fonte: Pesquisa própria.

De um modo geral o perfil dos colaboradores tende a ser definido, de acordo com a amostra obtida, como sendo em sua maioria jovens, casados, com grau de escolaridade situando-se no ensino médio, com tempo de serviços em média de um ano, havendo um relativo equilíbrio entre os sexos masculino e feminino.

#### **4.1.3 Comparação do desempenho médio das dimensões e temas pelas variáveis de perfil**

O objetivo dessa seção foi comparar os escores médios, chamados aqui de “desempenhos”, das dimensões de cada tema e, posteriormente, dos próprios temas entre cada uma das classes presentes nas variáveis sócio-demográficas (sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de trabalho na empresa).

Como já falado no início deste capítulo, a técnica estatística que se prestou a esse papel é conhecida como Comparações Múltiplas que visa comparar as médias de uma variável de interesse entre vários grupos. Para decidir quais grupos são diferentes uns dos outros, normalmente, se utiliza cálculos estatísticos que levam em conta tanto as médias quanto as variâncias dentro dos grupos da variável de interesse.

Como forma de tornar essas decisões de quais grupos são “iguais” ou “diferentes”, em termos de suas médias, costuma-se rotular as médias dos grupos por letras, de modo que grupos que receberam letras iguais serão considerados estatisticamente “próximos”, enquanto que grupos que receberam letras diferentes serão considerados estatisticamente “distantes”, em termos de suas médias.

Foi com essa estratégia, apresentada acima, que se analisou e interpretou os resultados de comparação dos escores médios das dimensões e temas entre as classes (grupos) das variáveis de perfil dos respondentes.

A Tabela 3 mostra as médias das oito dimensões do tema “Qualidade de Vida no Trabalho” (QVT) organizadas por sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de trabalho na empresa. Observe nessa tabela que existe uma coluna com os rótulos (as letras) comparativos para cada categoria de cada uma das variáveis de perfil. Assim, ao analisar os escores médios por sexo, percebeu-se que apenas as dimensões 4 (“Oportunidade de Crescimento e Segurança”) e 5 (“Integração Social na Organização”) apresentaram médias distintas entre homens e mulheres. Já quando se faz essa análise recortando pela faixa etária, observou-se que as respostas médias diferiram somente para a dimensão 8 (“Relevância Social no Trabalho”). Nesse caso, o escore médio do grupo de 21 a 30 anos (4,38) diferiu tanto do escore médio do grupo com até 20 anos (4,27) quanto do grupo com 31 anos ou mais (4,19).

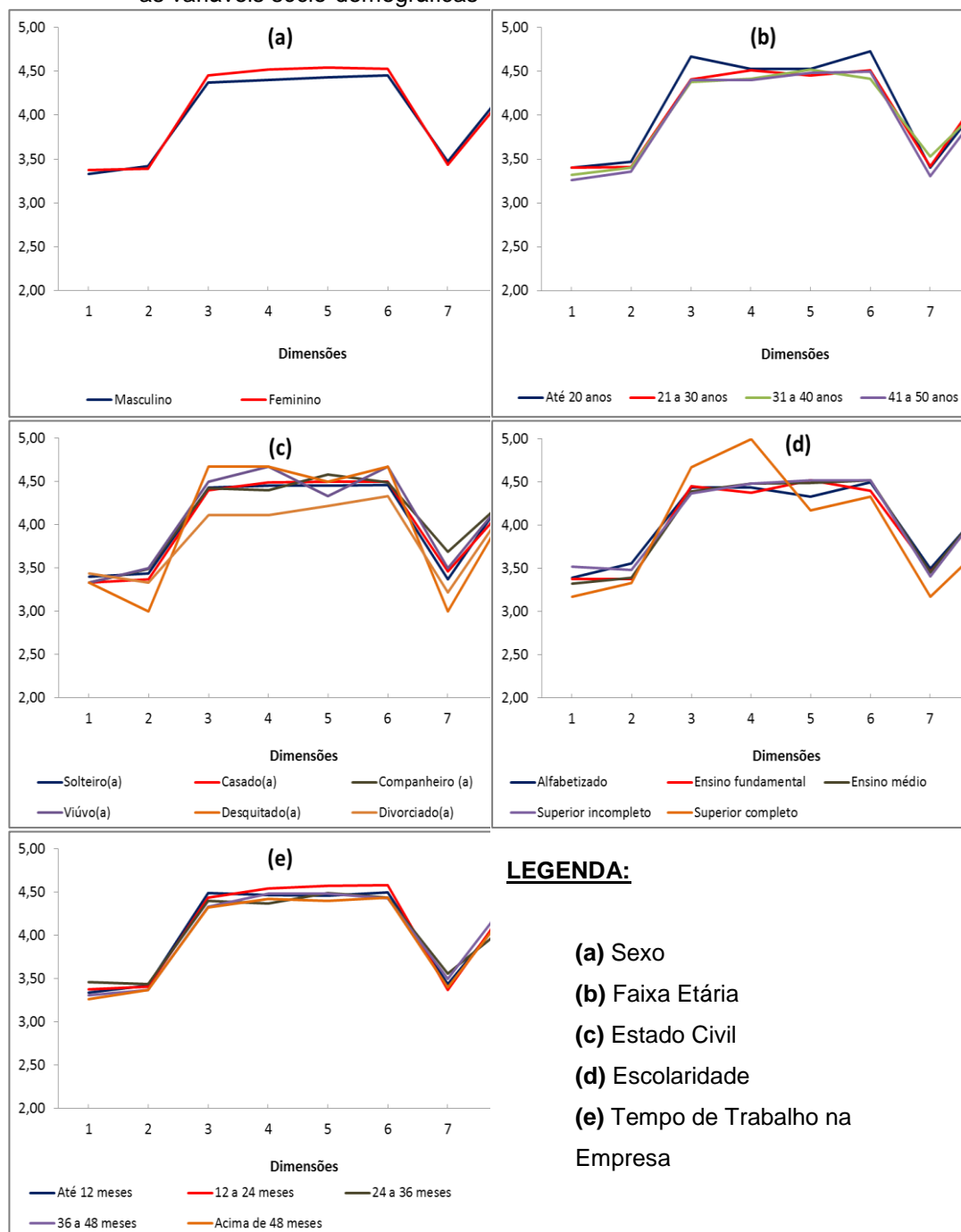
Tabela 3 - Comparação dos escores médios das dimensões referentes à QVT no Trabalho por sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de empresa

Perfil do Entrevistado	Qualidade de Vida no Trabalho (escores médios)							
	Dimensão 1	Dimensão 2	Dimensão 3	Dimensão 4	Dimensão 5	Dimensão 6	Dimensão 7	Dimensão 8
<b>Sexo</b>								
Masculino	3,33 A	3,42 A	4,37 A	4,40 A	4,43 A	4,45 A	3,47 A	4,31 A
Feminino	3,37 A	3,39 A	4,45 A	4,52 B	4,54 B	4,53 A	3,43 A	4,25 A
<b>Faixa Etária</b>								
Até 20 anos	3,40 A	3,47 A	4,67 A	4,53 A	4,53 A	4,73 A	3,40 A	4,27 B
21 a 30 anos	3,40 A	3,41 A	4,41 A	4,51 A	4,45 A	4,51 A	3,42 A	4,38 C
31 a 40 anos	3,32 A	3,40 A	4,38 A	4,42 A	4,52 A	4,42 A	3,53 A	4,19 AB
41 a 50 anos	3,26 A	3,36 A	4,40 A	4,40 A	4,48 A	4,50 A	3,31 A	4,19 AB
<b>Estado Civil</b>								
Solteiro(a)	3,40 A	3,44 A	4,43 A	4,45 A	4,45 A	4,46 A	3,37 A	4,36 A
Casado(a)	3,33 A	3,37 A	4,40 A	4,49 A	4,50 A	4,50 A	3,46 A	4,23 A
Companheiro (a)	3,33 A	3,49 A	4,42 A	4,40 A	4,58 A	4,49 A	3,69 A	4,31 A
Viúvo(a)	3,33 A	3,50 A	4,50 A	4,67 A	4,33 A	4,67 A	3,50 A	4,33 A
Desquitado(a)	3,33 A	3,00 A	4,67 A	4,67 A	4,50 A	4,67 A	3,00 A	4,17 A
Divorciado(a)	3,44 A	3,33 A	4,11 A	4,11 A	4,22 A	4,33 A	3,22 A	4,22 A
<b>Grau de Escolaridade</b>								
Alfabetizado	3,39 A	3,56 A	4,44 A	4,44 A	4,33 A	4,50 A	3,50 A	4,28 A
Ensino fundamental	3,38 A	3,38 A	4,45 A	4,38 A	4,52 A	4,40 A	3,46 A	4,25 A
Ensino médio	3,32 A	3,39 A	4,39 A	4,48 A	4,49 A	4,52 A	3,45 A	4,30 A
Superior incompleto	3,52 A	3,48 A	4,37 A	4,48 A	4,52 A	4,52 A	3,41 A	4,30 A
Superior completo	3,17 A	3,33 A	4,67 A	5,00 A	4,17 A	4,33 A	3,17 A	3,83 A
<b>Tempo de Trabalho na Empresa</b>								
Até 12 meses	3,34 A	3,42 A	4,49 A	4,47 A	4,46 A	4,50 A	3,44 A	4,27 A
12 a 24 meses	3,38 A	3,41 A	4,44 A	4,54 A	4,57 A	4,58 A	3,37 A	4,33 A
24 a 36 meses	3,46 A	3,44 A	4,40 A	4,37 A	4,49 A	4,44 A	3,56 A	4,12 A
36 a 48 meses	3,31 A	3,37 A	4,33 A	4,48 A	4,48 A	4,43 A	3,50 A	4,39 A
Acima de 48 meses	3,26 A	3,37 A	4,32 A	4,42 A	4,40 A	4,44 A	3,40 A	4,28 A

Fonte: Pesquisa própria.

Para as outras variáveis de perfil, notou-se que não houve diferenças significativas (letras iguais) nas comparações dos escores médios de suas classes. O Gráfico 9, a seguir, ajuda a reforçar tais conclusões.

Gráfico 9 - Comparação dos escores médios das 8 dimensões do tema QVT, segundo as variáveis sócio-demográficas



Fonte: Pesquisa própria.

O mesmo tratamento estatístico foi dado ao programa de GL. Observou-se que as avaliações médias das dimensões referentes, foram muito próximas para todas as categorias das variáveis de perfil, como mostra a Tabela 4. A exceção ficou por conta da dimensão 4 (“Oportunidade de Crescimento e Segurança”) que revelou que a média (3,78) das avaliações fornecida pelo funcionários com pouco tempo de trabalho na empresa (até 12 meses) diferiu significativamente da avaliação média



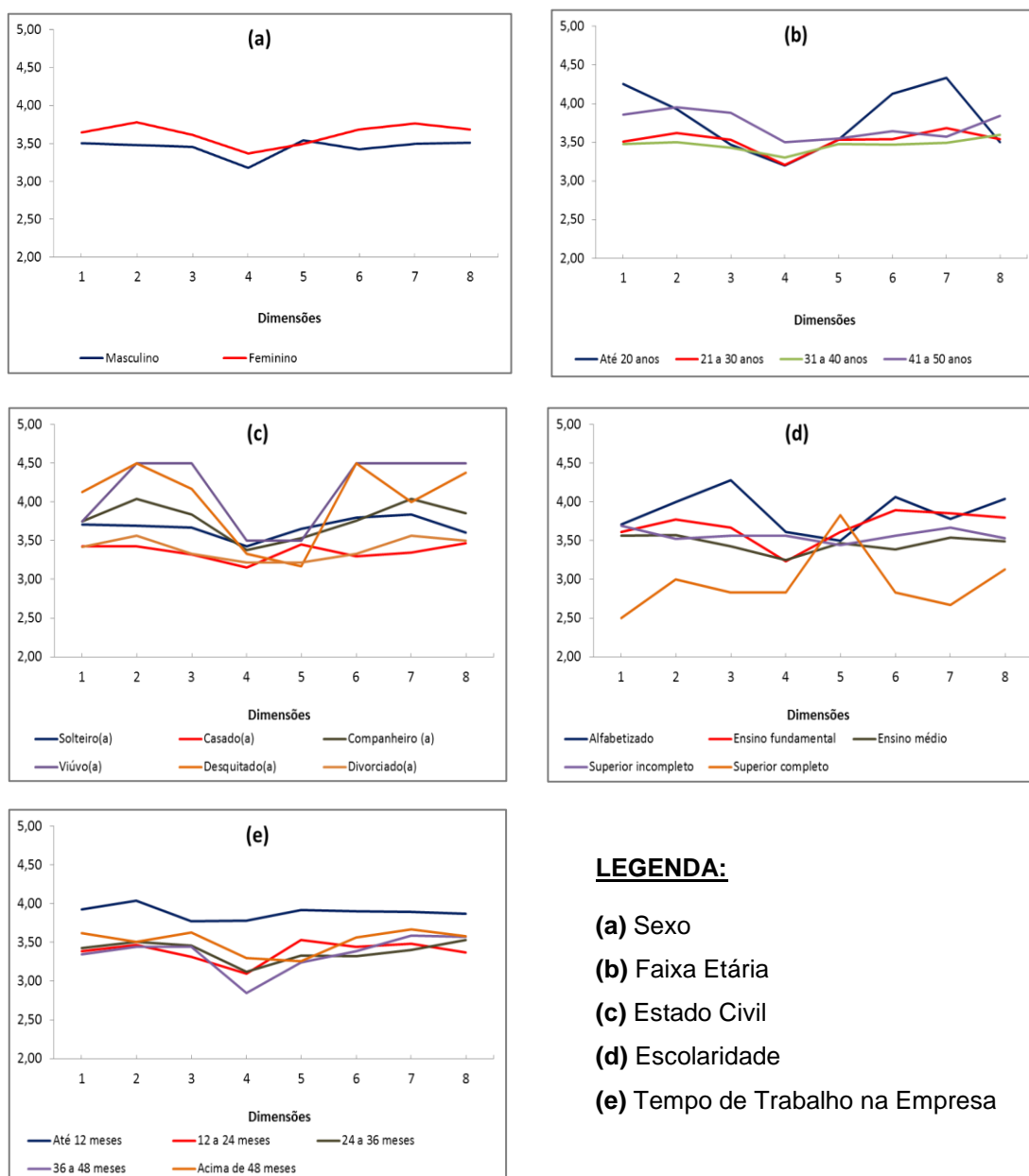
(2,85) daqueles que têm entre 3 e 4 anos de casa. Os gráficos contidos na Figura 6 ajudam a reforçar tais conclusões.

Tabela 4 - Comparação dos escores médios das dimensões referentes à GL por sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de empresa

Ginástica Laboral (escores médios)																
Perfil do Entrevistado	Dimensão 1		Dimensão 2		Dimensão 3		Dimensão 4		Dimensão 5		Dimensão 6		Dimensão 7		Dimensão 8	
Sexo																
Masculino	3,50	A	3,48	A	3,45	A	3,18	A	3,54	A	3,42	A	3,49	A	3,51	A
Feminino	3,64	A	3,78	A	3,61	A	3,37	A	3,49	A	3,68	A	3,76	A	3,68	A
Faixa Etária																
Até 20 anos	4,25	A	3,93	A	3,47	A	3,20	A	3,53	A	4,13	A	4,33	A	3,50	A
21 a 30 anos	3,51	A	3,62	A	3,53	A	3,21	A	3,53	A	3,54	A	3,68	A	3,54	A
31 a 40 anos	3,48	A	3,50	A	3,43	A	3,30	A	3,48	A	3,47	A	3,49	A	3,60	A
41 a 50 anos	3,86	A	3,95	A	3,88	A	3,50	A	3,55	A	3,64	A	3,57	A	3,84	A
Estado Civil																
Solteiro(a)	3,71	A	3,69	A	3,67	A	3,43	A	3,65	A	3,80	A	3,84	A	3,60	A
Casado(a)	3,43	A	3,43	A	3,32	A	3,15	A	3,45	A	3,30	A	3,35	A	3,47	A
Companheiro	3,75	A	4,04	A	3,84	A	3,38	A	3,53	A	3,76	A	4,04	A	3,85	A
Viúvo(a)	3,75	A	4,50	A	4,50	A	3,50	A	3,50	A	4,50	A	4,50	A	4,50	A
Desquitado(a)	4,13	A	4,50	A	4,17	A	3,33	A	3,17	A	4,50	A	4,00	A	4,38	A
Divorciado(a)	3,42	A	3,56	A	3,33	A	3,22	A	3,22	A	3,33	A	3,56	A	3,50	A
Grau de Escolaridade																
Alfabetizado	3,71	A	4,00	A	4,28	A	3,61	A	3,50	A	4,06	A	3,78	A	4,04	A
Ensino fundamental	3,61	A	3,77	A	3,67	A	3,23	A	3,61	A	3,89	A	3,85	A	3,80	A
Ensino médio	3,56	A	3,57	A	3,43	A	3,25	A	3,47	A	3,39	A	3,54	A	3,49	A
Superior incompleto	3,69	A	3,52	A	3,56	A	3,56	A	3,44	A	3,56	A	3,67	A	3,53	A
Superior completo	2,50	A	3,00	A	2,83	A	2,83	A	3,83	A	2,83	A	2,67	A	3,13	A
Tempo de Trabalho na Empresa																
Até 12 meses	3,93	A	4,04	A	3,77	A	3,78	A	3,92	A	3,90	A	3,89	A	3,87	A
12 a 24 meses	3,39	A	3,47	A	3,31	A	3,10	A,B	3,53	A	3,44	A	3,48	A	3,37	A
24 a 36 meses	3,43	A	3,51	A	3,46	A	3,12	A,B	3,33	A	3,32	A	3,40	A	3,53	A
36 a 48 meses	3,35	A	3,44	A	3,44	A	2,85	B	3,24	A	3,39	A	3,59	A	3,57	A
Acima de 48 meses	3,62	A	3,51	A	3,63	A	3,30	A,B	3,26	A	3,56	A	3,67	A	3,58	A

Fonte: Pesquisa própria

Gráfico 10 – Comparação dos escores médios das 8 dimensões do tema GL, segundo as variáveis sócio-demográficas



Fonte: Pesquisa própria.

Por fim, quando se comparou os escores médios por tema (Tabela 5 e Gráfico 11), constatou-se que todas as categorias de todas as variáveis de perfil se mostraram muito “próximas” do ponto de vista estatístico (letras iguais).

Com isso, diferente do que se pensava no início dos trabalhos, concluiu-se que as posturas dos respondentes, em termos de avaliação média, quer sejam controladas por sexo ou faixa etária, quer sejam controladas por estado civil ou escolaridade, foram, no geral, muito parecidas, uma vez que pouquíssimos resultados de comparação de grupos foram realmente significativos. Ao que

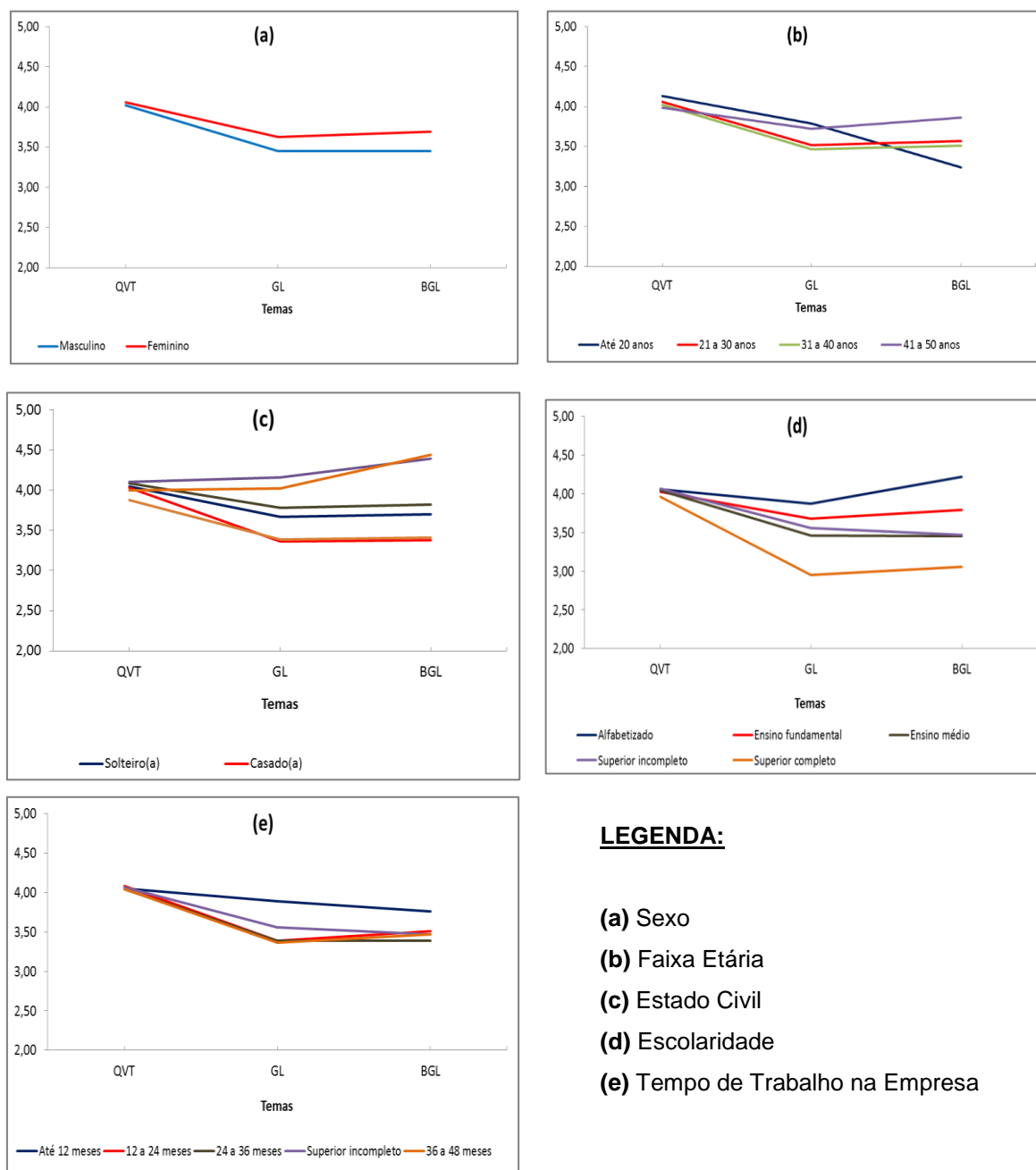
pareceu, todos os entrevistados, independentemente de gênero, estado civil, nível de instrução, tenderam a apresentar opiniões similares quando o assunto é Benefícios da Ginástica Laboral sobre a Qualidade de Vida no Trabalho.

Tabela 5 – Comparação dos escores médios dos três temas por sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade e tempo de empresa

Perfil do Entrevistado		Temas (escores médios)					
		QVT		GL		BGL	
<b>Sexo</b>							
	Masculino	4,02	A	3,45	A	3,45	A
	Feminino	4,06	A	3,63	A	3,69	A
<b>Faixa Etária</b>							
	Até 20 anos	4,13	A	3,79	A	3,24	A
	21 a 30 anos	4,06	A	3,52	A	3,57	A
	31 a 40 anos	4,02	A	3,47	A	3,51	A
	41 a 50 anos	3,99	A	3,72	A	3,86	A
<b>Estado Civil</b>							
	Solteiro(a)	4,05	A	3,67	A	3,70	A
	Casado(a)	4,03	A	3,36	A	3,38	A
	Companheiro (a)	4,09	A	3,78	A	3,82	A
	Viúvo(a)	4,10	A	4,16	A	4,39	A
	Desquitado(a)	4,00	A	4,02	A	4,44	A
	Divorciado(a)	3,88	A	3,39	A	3,41	A
<b>Grau de Escolaridade</b>							
	Alfabetizado	4,06	A	3,87	A	4,22	A
	Ensino fundamental	4,03	A	3,68	A	3,79	A
	Ensino médio	4,04	A	3,46	A	3,45	A
	Superior incompleto	4,07	A	3,56	A	3,47	A
	Superior completo	3,96	A	2,95	A	3,06	A
<b>Tempo de Trabalho na Empresa</b>							
	Até 12 meses	4,05	A	3,89	A	3,76	A
	12 a 24 meses	4,08	A	3,39	A	3,51	A
	24 a 36 meses	4,04	A	3,39	A	3,39	A
	36 a 48 meses	4,04	A	3,36	A	3,47	A
	Acima de 48 meses	3,99	A	3,52	A	3,65	A

Fonte: Pesquisa própria.

Gráfico 11 – Comparação dos escores médios dos três temas, segundo as variáveis sócio-demográficas



Fonte: Pesquisa própria.

#### 4.1.4 Resumo estatístico dos indicadores, dimensões e temas

Ao observar o instrumento de coleta de dados utilizado nessa pesquisa, nota-se que o mesmo é dividido em três temas: Qualidade de Vida dos Trabalhadores (QVT), Ginástica Laboral (GL) e Benefícios da Ginástica Laboral (BGL). Os dois primeiros temas, por sua vez, foram divididos em 8 dimensões, cada uma contemplando, no mínimo, 3 questões, enquanto que o último tema foi composto por

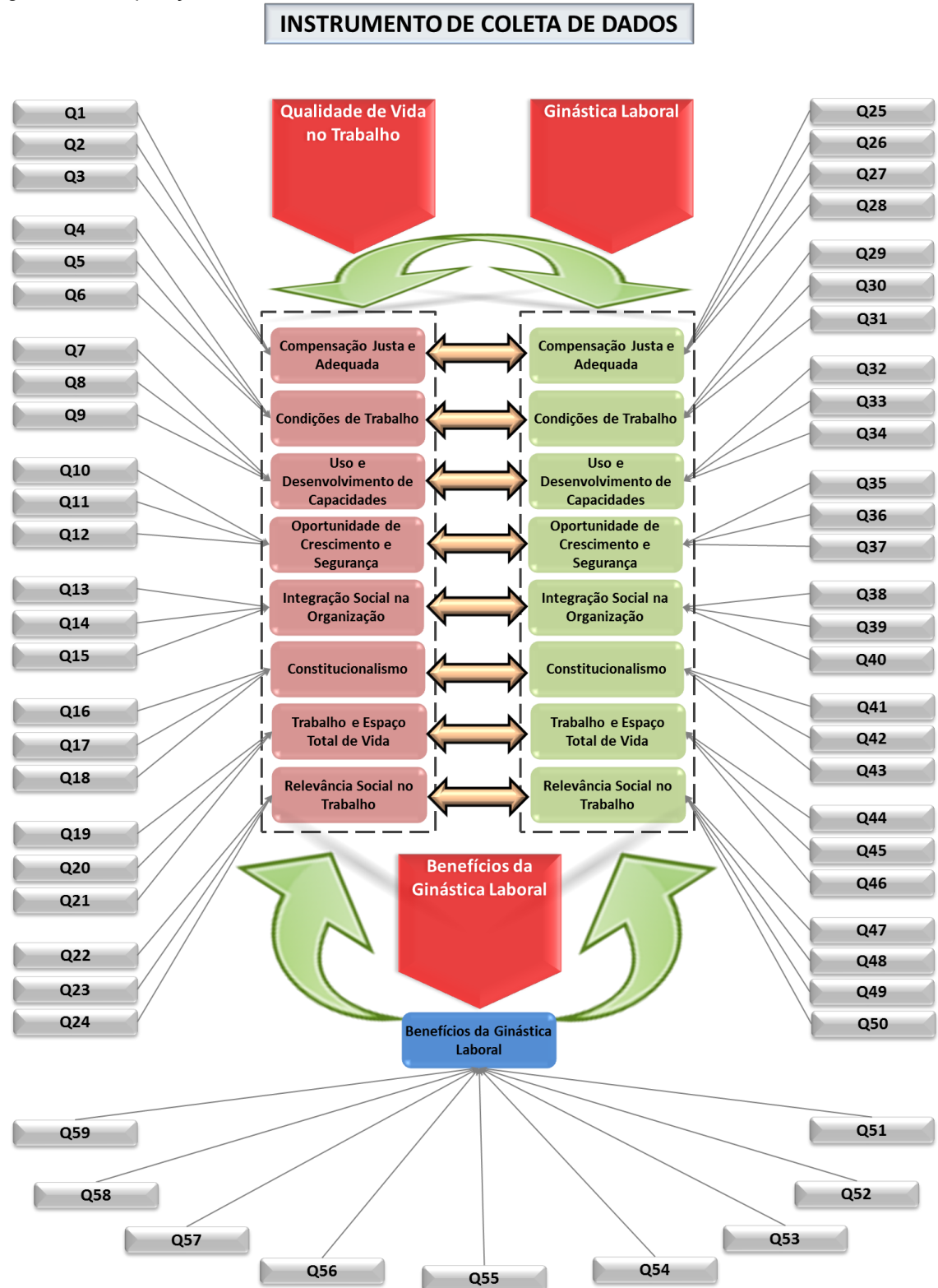
uma única dimensão contendo 9 questões. A Tabela 6 descreve essa construção de forma mais detalhada.

Tabela 6 - Descrição dos indicadores, dimensões e temas do instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa.

Temas	Dimensões	Indicadores
Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	Compensação Justa e Adequada	Q1 até Q3
	Condições de Trabalho	Q4 até Q6
	Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Q7 até Q9
	Oportunidade de Crescimento e Segurança	Q10 até Q12
	Integração Social na Organização	Q13 até Q15
	Constitucionalismo	Q16 até Q18
	Trabalho e Espaço Total de Vida	Q19 até Q21
	Relevância Social no Trabalho	Q22 até Q24
Ginástica Laboral (GL)	Compensação Justa e Adequada	Q25 até Q28
	Condições de Trabalho	Q29 até Q31
	Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Q32 até Q34
	Oportunidade de Crescimento e Segurança	Q35 até Q37
	Integração Social na Organização	Q38 até Q40
	Constitucionalismo	Q41 até Q43
	Trabalho e Espaço Total de Vida	Q44 até Q46
	Relevância Social no Trabalho	Q47 até Q50
Benefícios da Ginástica Laboral (BGL)	Benefícios da Ginástica Laboral	Q51 até Q59

Fonte: pesquisa própria.

Figura 4 - Composição das dimensões e temas referentes ao instrumento de coleta de dados



Fonte: Elaboração própria.

Mais do que a descrição dos elementos que compõem o instrumento de coleta de dados, a Figura 4 ilustra, de forma bem clara e objetiva, todas as inter-relações existentes entre os indicadores, dimensões e temas do questionário

utilizado na pesquisa. Portanto, como a própria Figura 8 sugere, a maneira mais eficiente de verificar e constatar a relação entre a Ginástica Laboral (GL), seus Benefícios (BGL) e a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) é correlacionando as suas respectivas dimensões e/ou temas.

Inicialmente, essa comparação foi realizada através das médias de cada dimensão, isto é, a média dos indicadores 1, 2 e 3 (Q1, Q2 e Q3), por exemplo, forneceu o valor (escore) médio da dimensão “Compensação Justa e Adequada” referente ao tema “Qualidade de Vida no Trabalho” do instrumento. De maneira análoga, a média dos indicadores 25, 26, 27 e 28 (Q25, Q26, Q27 e Q28) forneceu o valor (escore) médio da dimensão “Compensação Justa e Adequada” referente ao tema “Ginástica Laboral” do instrumento. Assim, se as médias dessas dimensões de ambas os temas forem próximas, então se pode concluir que existe sim uma relação entre os exercícios da Ginástica Laboral e a Qualidade de Vida no Trabalho para a empresa analisada.

Num segundo momento as médias das dimensões foram utilizadas para calcular as médias dos temas. No caso do tema 3, esse cálculo levou em conta apenas os últimos 9 indicadores do instrumento de pesquisa, uma vez que esse tema foi composto por uma única dimensão.

Do ponto de vista estatístico, a maneira mais fácil e objetiva de avaliar a relação entre as dimensões, principalmente, entre os temas 1 e 2, é através do Star Plot.

O Star Plot ou Gráfico Radar ou, ainda, Gráfico Estrela, é uma ferramenta útil para comparar valores agregados de várias séries de dados. Esse tipo de gráfico pode propiciar:

- a) Uma apresentação consistente de várias dimensões ao mesmo tempo;
- b) Uma fácil visualização comparativa;
- c) Uniformização das unidades de medida de séries de dados independentes;

Essa estrutura permite colocar lado-a-lado diferentes sequências de números e a uniformização das unidades de medidas configura uma das principais características desse tipo de gráfico.

Dada essa explicação didática da aplicação e interpretação do Gráfico Radar, e considerando que as médias das dimensões do estudo comparativo proposto nesse trabalho foram limitadas sempre entre 1 e 5 (devido à escala de Likert dos

indicadores), é perfeitamente possível adaptar os resultados desse trabalho ao do Gráfico Radar.

Com base em todo esse material analítico, retomou-se, então, à análise descritiva dos indicadores, dimensões e temas do instrumento de coleta de dados. A Tabela 7, por exemplo, resume as avaliações mínima, média, modal (avaliação mais frequente), máxima, além de uma medida de variabilidade (Desvio Padrão - DP), dos indicadores das oito dimensões do tema Qualidade de Vida no Trabalho. Observou-se que os indicadores Q3, Q5 e Q21 apresentaram as menores médias de avaliações, justamente porque foram os indicadores que figuraram avaliações baixas com maior frequência (moda). Afora a isso, todos os indicadores apresentaram uma variabilidade baixa (DP), indicando que as avaliações fornecidas pelos entrevistados pouco divergiram.

Além disso, dentro de cada dimensão, a linha “Total – Dimensão X” reflete as cinco medidas estatísticas (Mínimo, Média, Moda, DP e Máximo) para aquela dimensão, ou seja, é um resumo numérico considerando todas as respostas produzidas por todos os indicadores que compõem cada dimensão. Por fim, a última linha da tabela remonta às mesmas medidas numéricas, sendo que agora para o tema 1. Assim, é fácil observar que a “Compensação Justa e Adequada” foi a dimensão pior avaliada, com média de 3,35; enquanto que “Integração Social na Organização” e “Constitucionalismo” foram as dimensões com melhor avaliação com médias de 4,48 e 4,49 respectivamente.



Tabela 7 - Resumo estatístico para os indicadores e dimensões do tema Qualidade de Vida dos Colaboradores

Dimensão	Indicadores	Mínimo	Média	Valor mais Frequente	DP	Máximo
Compensação Justa e Adequada	Q1	4	4,30	4	0,46	5
	Q2	4	4,14	4	0,35	5
	Q3	1	1,62	2	0,65	4
	<b>Total - Dimensão 1</b>	<b>3,00</b>	<b>3,35</b>	<b>3,33</b>	<b>0,26</b>	<b>4,33</b>
Condições de Trabalho	Q4	4	4,35	4	0,48	5
	Q5	1	1,37	1	0,54	3
	Q6	4	4,49	4	0,50	5
	<b>Total - Dimensão 2</b>	<b>3,00</b>	<b>3,40</b>	<b>3,33</b>	<b>0,29</b>	<b>4,33</b>
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Q7	4	4,44	4	0,50	5
	Q8	2	4,29	4	0,56	5
	Q9	2	4,50	5	0,55	5
	<b>Total - Dimensão 3</b>	<b>3,00</b>	<b>4,41</b>	<b>4,33</b>	<b>0,31</b>	<b>5,00</b>
Oportunidade de Crescimento e Segurança	Q10	3	4,42	4	0,51	5
	Q11	4	4,52	5	0,50	5
	Q12	3	4,45	4	0,52	5
	<b>Total - Dimensão 4</b>	<b>3,67</b>	<b>4,46</b>	<b>4,67</b>	<b>0,30</b>	<b>5,00</b>
Integração Social na Organização	Q13	4	4,67	5	0,47	5
	Q14	3	4,39	4	0,51	5
	Q15	4	4,39	4	0,49	5
	<b>Total - Dimensão 5</b>	<b>3,67</b>	<b>4,48</b>	<b>4,33</b>	<b>0,29</b>	<b>5,00</b>
Constitucionalismo	Q16	3	4,21	4	0,47	5
	Q17	4	4,62	5	0,49	5
	Q18	4	4,63	5	0,49	5
	<b>Total - Dimensão 6</b>	<b>3,67</b>	<b>4,49</b>	<b>4,33</b>	<b>0,28</b>	<b>5,00</b>
Trabalho e Espaço Total de Vida	Q19	1	4,27	4	0,73	5
	Q20	1	4,21	4	0,80	5
	Q21	1	1,87	2	0,85	5
	<b>Total - Dimensão 7</b>	<b>2,00</b>	<b>3,45</b>	<b>3,33</b>	<b>0,43</b>	<b>4,67</b>
Relevância Social no Trabalho	Q22	1	4,24	4	0,74	5
	Q23	3	4,41	4	0,53	5
	Q24	3	4,19	4	0,55	5
	<b>Total - Dimensão 8</b>	<b>3,00</b>	<b>4,28</b>	<b>4,33</b>	<b>0,34</b>	<b>5,00</b>
<b>Total - Tema 1</b>		<b>3,42</b>	<b>4,04</b>	<b>4,00</b>	<b>0,13</b>	<b>4,33</b>

Fonte: Pesquisa própria.

Já as dimensões do tema “Ginástica Laboral”, embora com maior variabilidade, apresentaram uma avaliação média em torno de 3,5, inferior, como mostra a Tabela 8. portanto, às avaliações médias dadas para o tema “Qualidade de Vida no Trabalho”.

Tabela 8 - Resumo estatístico para os indicadores e dimensões do tema GL

Dimensão	Indicadores	Mínimo	Média	Valor mais Frequente	DP	Máximo
Compensação Justa e Adequada	Q25	1	3,81	4	1,05	5
	Q26	1	3,27	4	1,22	5
	Q27	1	3,62	4	1,18	5
	Q28	1	3,60	4	1,18	5
	<b>Total - Dimensão 1</b>	<b>1,25</b>	<b>3,57</b>	<b>4,00</b>	<b>0,88</b>	<b>5,00</b>
Condições de Trabalho	Q29	1	3,93	4	1,08	5
	Q30	1	3,62	4	1,26	5
	Q31	1	3,35	4	1,41	5
	<b>Total - Dimensão 2</b>	<b>1,00</b>	<b>3,63</b>	<b>4,67</b>	<b>1,09</b>	<b>5,00</b>
Uso e Desenvolvimento de Capacidades	Q32	1	3,61	4	1,28	5
	Q33	1	3,67	4	1,24	5
	Q34	1	3,31	4	1,22	5
	<b>Total - Dimensão 3</b>	<b>1,00</b>	<b>3,53</b>	<b>4,67</b>	<b>1,05</b>	<b>5,00</b>
Oportunidade de Crescimento e Segurança	Q35	1	2,67	2	1,31	5
	Q36	1	3,53	4	1,32	5
	Q37	1	3,63	4	1,32	5
	<b>Total - Dimensão 4</b>	<b>1,00</b>	<b>3,28</b>	<b>3,33</b>	<b>1,04</b>	<b>5,00</b>
Integração Social na Organização	Q38	1	3,64	4	1,19	5
	Q39	1	3,14	4	1,32	5
	Q40	1	3,75	4	1,17	5
	<b>Total - Dimensão 5</b>	<b>1,00</b>	<b>3,51</b>	<b>4,00</b>	<b>0,83</b>	<b>5,00</b>
Constitucionalismo	Q41	1	3,77	4	1,13	5
	Q42	1	3,49	4	1,13	5
	Q43	1	3,41	4	1,24	5
	<b>Total - Dimensão 6</b>	<b>1,00</b>	<b>3,55</b>	<b>4,33</b>	<b>1,02</b>	<b>5,00</b>
Trabalho e Espaço Total de Vida	Q44	1	3,35	4	1,35	5
	Q45	1	3,58	4	1,19	5
	Q46	1	3,94	4	0,99	5
	<b>Total - Dimensão 7</b>	<b>1,00</b>	<b>3,63</b>	<b>4,00</b>	<b>0,96</b>	<b>5,00</b>
Relevância Social no Trabalho	Q47	1	3,88	5	1,20	5
	Q48	1	3,65	4	1,15	5
	Q49	1	3,41	4	1,25	5
	Q50	1	3,44	4	1,13	5
	<b>Total - Dimensão 8</b>	<b>1,00</b>	<b>3,60</b>	<b>4,00</b>	<b>1,01</b>	<b>5,00</b>
<b>Total - Tema 2</b>		<b>1,24</b>	<b>3,54</b>	<b>4,00</b>	<b>0,86</b>	<b>5,00</b>

Fonte: Pesquisa própria.

E por último, a avaliação média do tema “Benefícios da Ginástica Laboral”, que também se aproximou de 3,5 (Tabela 9) a seguir.

Tabela 9 - Resumo estatístico para os indicadores do tema Benefícios da GL

Dimensão	Indicadores	Mínimo	Média	Valor mais Frequente	DP	Máximo
Benefícios da Ginástica Laboral	Q51	1	3,80	5	1,21	5
	Q52	1	3,71	4	1,22	5
	Q53	1	3,45	4	1,30	5
	Q54	1	3,46	4	1,31	5
	Q55	1	3,58	4	1,27	5
	Q56	1	3,46	4	1,29	5
	Q57	1	3,47	4	1,37	5
	Q58	1	3,67	4	1,26	5
	Q59	1	3,56	4	1,28	5
<b>Total - Tema 3</b>		<b>1,00</b>	<b>3,57</b>	<b>4,00</b>	<b>1,10</b>	<b>5,00</b>

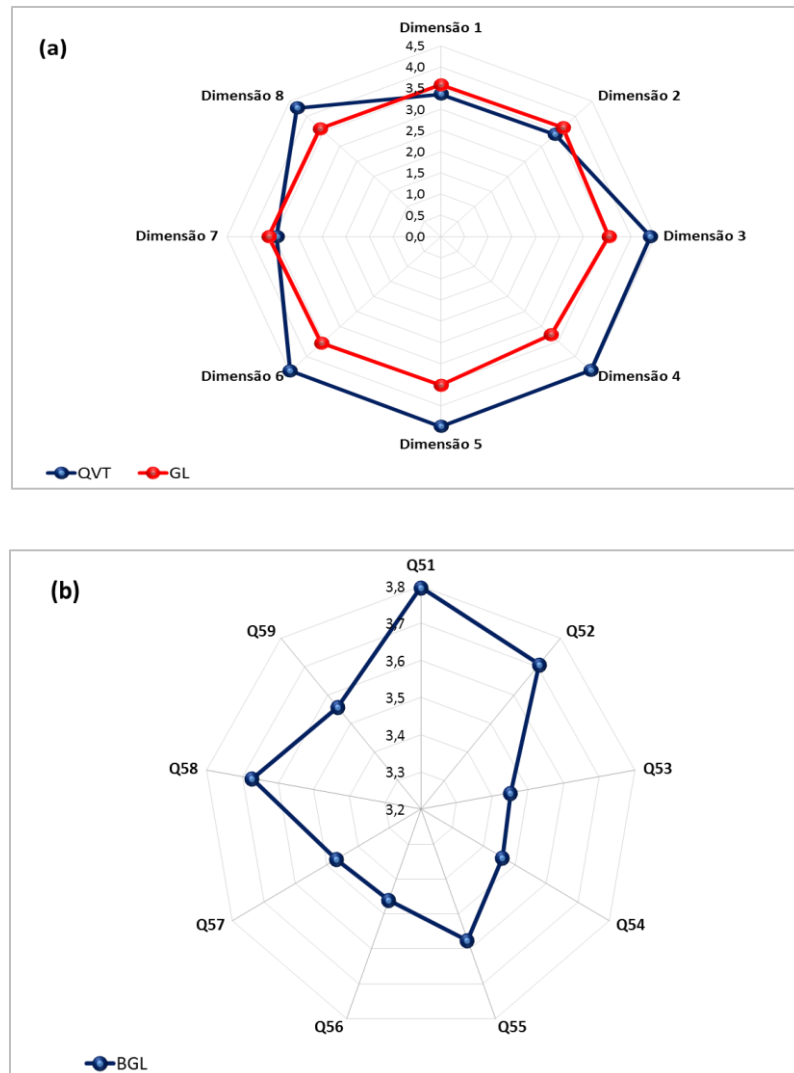
Fonte: Pesquisa própria.

O Gráfico 12 (a) resume toda a discussão sobre a comparação das dimensões dos dois primeiros temas. Observou-se que apenas as dimensões 1, 2 e 7, referentes à Ginástica Laboral (GL), apresentaram escores médios maiores, apesar de muito próximos, que as mesmas dimensões do tema Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Todas as outras dimensões desse último tema foram melhor avaliadas que as do primeiro tema em questão.

Para o tema Benefícios da Ginástica Laboral (BGL), Gráfico 12 (b), o indicador 51 (“A ginástica laboral melhora a disposição para o trabalho”) foi o item com melhor avaliação (média 3,8), enquanto que os indicadores 54 (“A ginástica laboral aumenta a concentração no trabalho”) e 56 (“A ginástica laboral diminui as tensões acumuladas durante o dia”) apresentaram a pior avaliação (média 3,46).

Essas avaliações imparciais (médias próximas da avaliação “Nem discordo/Nem concordo”) refletiu dúvida, na opinião dos entrevistados, sobre a eficácia da ginástica laboral na melhoria das condições físicas (“...diminui as tensões acumuladas...”) e mentais (“... aumenta a concentração...”).

Gráfico 12 - Comparação dos escores médios das 8 dimensões dos temas 1 e 2 (a) e para os indicadores do tema 3 (b) do instrumento de coleta de dados



Fonte: Pesquisa própria.

#### 4.1.5 Análise de correlação entre indicadores, dimensões e temas

Antes de apresentar os resultados, convém comentar um pouco sobre a Análise de Correlação. Por definição, o Coeficiente de Correlação (chamado de  $\rho$ , com  $-1 \leq \rho \leq +1$ ) mede o grau de relacionamento entre duas variáveis contínuas. Esses padrões de relacionamento podem ser de três formas:

- Relacionamento Ausente ( $\rho = 0$ ):** Ocorre quando a variável explicativa X não interfere (influencia) em nada o comportamento da variável resposta Y;
- Relacionamento Direto ( $\rho > 0$ ):** Ocorre quando a variável explicativa X influencia o comportamento da variável resposta Y de maneira direta, ou seja, quando X

aumenta Y também aumenta. Então, dizemos que X e Y são variáveis diretamente proporcionais;

- c) **Relacionamento Inverso ( $p < 0$ )**: Ocorre quando a variável explicativa X influencia o comportamento da variável resposta Y de maneira inversa, ou seja, quando X aumenta Y diminui. Então, dizemos que X e Y são variáveis inversamente proporcionais;

Desse modo, a investigação e interpretação do coeficiente de correlação é denominada de Análise de Correlação. Vale salientar que essa ferramenta estatística foi de fundamental importância para a verificação dos objetivos dessa pesquisa, já que foi possível identificar a existência do relacionamento entre a Ginástica Laboral (GL) e seus benefícios com a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT). Essa investigação aconteceu, primeiramente, observando as correlações internas dos indicadores dentro de cada dimensão e tema; depois entre as dimensões dentro de cada tema; e, por fim, entre os temas.

Do ponto de vista teórico, um instrumento de coleta de dados, composto por dimensões (construtos), deve apresentar, idealmente, coeficientes de correlação elevados para os indicadores que estão em uma mesma dimensão (validade convergente), enquanto as correlações entre indicadores de dimensões diferentes devem ser baixas (validade discriminante). Em outras palavras, uma certa dimensão só será bem representada se os indicadores que a compõem são correlacionados entre si, dando, portanto, uma condição de interpretabilidade para essa dimensão. Logo, um instrumento composto por mais de uma dimensão não pode ter dimensões que representem conceitos ou ideias sobrepostas, isto é, cada dimensão precisa, necessariamente, representar um conceito distinto, de modo que a união de todas as dimensões de um instrumento componha o objetivo final para o qual esse instrumento é planejado.

A Tabela 10, por exemplo, mostra os coeficientes de correlação entre os indicadores da Qualidade de Vida no Trabalho, em que os retângulos destacados representam os coeficientes de correlação dos indicadores dentro de cada dimensão. A partir desses resultados, concluiu-se que, com exceção da dimensão 8 (“Relevância Social do Trabalho”), todas as dimensões parecem que não foram bem idealizadas a partir dos conjuntos de indicadores sugeridos (correlações não significativas do ponto de vista estatístico). O que reforçou essa tese foi justamente a ausência, quase que completa, de coeficientes de correlação significativos. Isso

sugeri, em resumo, que o tema “Qualidade de Vida no Trabalho”, pelo menos para os dados coletados nessa pesquisa, não esteve bem representado, em termos de conceitos e interpretabilidade, pelas as dimensões que o compuseram.

Tabela 10 – Correlação entre os indicadores do tema Qualidade de Vida no Trabalho

	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Q9	Q10	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20	Q21	Q22	Q23	Q24
Q1	---																							
Q2	-0,045	---																						
Q3	-0,122	-0,076	---																					
Q4	0,039	-0,035	-0,080	---																				
Q5	0,121	0,145	-0,103	0,005	---																			
Q6	0,017	0,011	0,026	-0,017	-0,015	---																		
Q7	0,037	0,149	-0,027	0,086	0,014	<b>0,273</b>	---																	
Q8	0,106	-0,076	-0,134	0,077	-0,008	0,156	0,013	---																
Q9	0,005	-0,181	0,083	0,107	-0,115	-0,008	-0,025	0,019	---															
Q10	-0,081	-0,033	-0,003	0,049	-0,080	0,074	0,077	0,163	0,054	---														
Q11	0,087	-0,170	0,012	0,004	-0,031	0,045	-0,004	0,088	0,057	0,051	---													
Q12	-0,088	0,088	-0,069	-0,002	-0,063	0,040	-0,054	0,065	-0,071	-0,074	0,116	---												
Q13	0,005	-0,095	0,115	-0,036	-0,079	0,151	-0,062	-0,007	0,114	-0,133	0,163	0,135	---											
Q14	0,182	-0,012	-0,143	-0,021	-0,012	-0,085	0,160	0,005	0,165	0,093	-0,069	0,107	-0,022	---										
Q15	-0,128	-0,064	-0,007	-0,098	<b>-0,249</b>	-0,015	-0,017	-0,125	0,039	0,060	-0,035	0,075	0,054	-0,005	---									
Q16	0,073	0,033	-0,025	0,178	-0,032	0,201	0,128	0,168	0,106	0,148	-0,096	0,079	-0,046	0,099	-0,091	---								
Q17	0,077	-0,152	-0,010	0,161	-0,103	-0,039	0,074	-0,047	0,176	-0,111	0,126	0,050	-0,042	0,063	0,065	0,044	---							
Q18	0,025	-0,055	0,001	-0,005	0,021	0,163	0,058	-0,057	-0,073	0,017	0,034	0,034	0,166	0,085	-0,174	0,036	-0,037	---						
Q19	-0,001	-0,009	-0,011	-0,143	-0,026	0,107	0,087	0,070	0,003	0,060	0,057	0,152	0,047	0,152	0,083	0,042	0,060	0,004	---					
Q20	-0,054	0,115	-0,050	-0,012	-0,165	0,029	-0,036	0,040	0,002	0,088	0,078	0,025	0,068	0,103	0,107	-0,002	0,003	-0,071	0,056	---				
Q21	0,080	0,064	-0,044	-0,015	0,109	0,006	0,161	0,044	-0,087	-0,118	-0,066	-0,066	-0,065	0,038	-0,046	-0,107	0,092	-0,034	-0,101	-0,129	---			
Q22	-0,082	-0,029	-0,127	0,011	<b>-0,204</b>	-0,028	0,001	-0,062	0,079	0,137	-0,075	-0,122	-0,133	-0,012	0,136	<b>-0,199</b>	0,082	-0,099	-0,069	0,019	0,151	---		
Q23	0,079	<b>0,216</b>	0,013	0,096	0,091	0,054	-0,012	0,137	-0,116	0,062	0,067	0,106	0,038	0,136	-0,100	0,116	0,052	0,038	<b>0,226</b>	0,047	-0,018	<b>-0,276</b>	---	
Q24	0,049	0,041	-0,016	0,075	-0,126	-0,122	0,132	0,121	0,059	0,049	0,097	-0,027	0,046	-0,052	0,115	0,113	0,107	-0,085	<b>0,211</b>	-0,002	0,016	<b>0,186</b>	---	

<sup>a</sup> As células destacadas indicam que as variáveis envolvidas apresentam um grau significativo (ao nível de 5%) de correlação.

Fonte: Pesquisa própria.

Já as interrelações dos indicadores planejados para representar tanto as dimensões quanto o próprio tema relativo à “Ginástica Laboral” caminharam no sentido completamente inverso ao que foi apresentado na Tabela 10, conforme mostram os dados da Tabela 11, a seguir. Ou seja, quase todos os indicadores apresentaram coeficientes de correlação significativos entre si, inclusive dentro de quase todas as dimensões (as exceções são as dimensões 4 e 5), o que indica alta validade convergente.

Tabela 11 – Correlação entre os indicadores do tema Ginástica laboral

	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40	Q41	Q42	Q43	Q44	Q45	Q46	Q47	Q48	Q49	Q50
Q25	---																									
Q26	<b>0,390</b>	---																								
Q27	<b>0,400</b>	<b>0,523</b>	---																							
Q28	<b>0,360</b>	<b>0,464</b>	<b>0,477</b>	---																						
Q29	<b>0,517</b>	<b>0,451</b>	<b>0,576</b>	<b>0,651</b>	---																					
Q30	<b>0,522</b>	<b>0,502</b>	<b>0,620</b>	<b>0,548</b>	<b>0,677</b>	---																				
Q31	<b>0,360</b>	<b>0,483</b>	<b>0,810</b>	<b>0,555</b>	<b>0,560</b>	<b>0,668</b>	---																			
Q32	<b>0,442</b>	<b>0,509</b>	<b>0,728</b>	<b>0,581</b>	<b>0,682</b>	<b>0,798</b>	<b>0,796</b>	---																		
Q33	<b>0,356</b>	<b>0,403</b>	<b>0,696</b>	<b>0,484</b>	<b>0,601</b>	<b>0,658</b>	<b>0,729</b>	<b>0,716</b>	---																	
Q34	<b>0,159</b>	<b>0,305</b>	<b>0,504</b>	<b>0,241</b>	<b>0,269</b>	<b>0,414</b>	<b>0,516</b>	<b>0,434</b>	<b>0,543</b>	---																
Q35	<b>0,350</b>	<b>0,488</b>	<b>0,254</b>	<b>0,175</b>	<b>0,308</b>	<b>0,346</b>	<b>0,310</b>	<b>0,292</b>	<b>0,221</b>	<b>0,317</b>	---															
Q36	<b>0,524</b>	<b>0,543</b>	<b>0,672</b>	<b>0,501</b>	<b>0,686</b>	<b>0,790</b>	<b>0,707</b>	<b>0,836</b>	<b>0,654</b>	<b>0,396</b>	<b>0,412</b>	---														
Q37	<b>0,502</b>	<b>0,435</b>	<b>0,665</b>	<b>0,511</b>	<b>0,637</b>	<b>0,698</b>	<b>0,638</b>	<b>0,693</b>	<b>0,671</b>	<b>0,445</b>	<b>0,178</b>	<b>0,744</b>	---													
Q38	<b>0,315</b>	<b>0,289</b>	<b>0,555</b>	<b>0,436</b>	<b>0,476</b>	<b>0,472</b>	<b>0,637</b>	<b>0,482</b>	<b>0,642</b>	<b>0,461</b>	<b>0,377</b>	<b>0,464</b>	<b>0,495</b>	---												
Q39	<b>0,155</b>	<b>0,259</b>	<b>-0,182</b>	<b>-0,083</b>	<b>0,032</b>	<b>-0,026</b>	<b>-0,219</b>	<b>-0,110</b>	<b>-0,135</b>	<b>-0,005</b>	<b>0,575</b>	<b>0,043</b>	<b>-0,108</b>	<b>0,044</b>	---											
Q40	<b>0,266</b>	<b>0,404</b>	<b>0,642</b>	<b>0,386</b>	<b>0,526</b>	<b>0,528</b>	<b>0,606</b>	<b>0,610</b>	<b>0,568</b>	<b>0,337</b>	<b>0,245</b>	<b>0,617</b>	<b>0,566</b>	<b>0,603</b>	<b>-0,029</b>	---										
Q41	<b>0,407</b>	<b>0,410</b>	<b>0,644</b>	<b>0,446</b>	<b>0,540</b>	<b>0,534</b>	<b>0,676</b>	<b>0,638</b>	<b>0,664</b>	<b>0,521</b>	<b>0,294</b>	<b>0,616</b>	<b>0,550</b>	<b>0,664</b>	<b>0,040</b>	<b>0,628</b>	---									
Q42	<b>0,390</b>	<b>0,445</b>	<b>0,676</b>	<b>0,508</b>	<b>0,559</b>	<b>0,552</b>	<b>0,687</b>	<b>0,660</b>	<b>0,661</b>	<b>0,501</b>	<b>0,237</b>	<b>0,609</b>	<b>0,598</b>	<b>0,533</b>	<b>-0,173</b>	<b>0,668</b>	<b>0,589</b>	---								
Q43	<b>0,364</b>	<b>0,467</b>	<b>0,748</b>	<b>0,520</b>	<b>0,573</b>	<b>0,535</b>	<b>0,791</b>	<b>0,695</b>	<b>0,655</b>	<b>0,502</b>	<b>0,293</b>	<b>0,647</b>	<b>0,587</b>	<b>0,685</b>	<b>-0,090</b>	<b>0,608</b>	<b>0,696</b>	<b>0,657</b>	---							
Q44	<b>0,358</b>	<b>0,404</b>	<b>0,650</b>	<b>0,586</b>	<b>0,528</b>	<b>0,546</b>	<b>0,702</b>	<b>0,604</b>	<b>0,585</b>	<b>0,465</b>	<b>0,279</b>	<b>0,584</b>	<b>0,597</b>	<b>0,666</b>	<b>-0,159</b>	<b>0,537</b>	<b>0,583</b>	<b>0,608</b>	<b>0,764</b>	---						
Q45	<b>0,312</b>	<b>0,298</b>	<b>0,646</b>	<b>0,482</b>	<b>0,506</b>	<b>0,510</b>	<b>0,682</b>	<b>0,537</b>	<b>0,531</b>	<b>0,452</b>	<b>0,216</b>	<b>0,492</b>	<b>0,457</b>	<b>0,592</b>	<b>-0,177</b>	<b>0,514</b>	<b>0,559</b>	<b>0,597</b>	<b>0,697</b>	<b>0,686</b>	---					
Q46	<b>0,305</b>	<b>0,176</b>	<b>0,360</b>	<b>0,389</b>	<b>0,422</b>	<b>0,351</b>	<b>0,386</b>	<b>0,354</b>	<b>0,471</b>	<b>0,178</b>	<b>0,143</b>	<b>0,297</b>	<b>0,255</b>	<b>0,435</b>	<b>-0,102</b>	<b>0,340</b>	<b>0,386</b>	<b>0,506</b>	<b>0,428</b>	<b>0,336</b>	<b>0,437</b>	---				
Q47	<b>0,454</b>	<b>0,437</b>	<b>0,713</b>	<b>0,466</b>	<b>0,662</b>	<b>0,615</b>	<b>0,679</b>	<b>0,729</b>	<b>0,543</b>	<b>0,416</b>	<b>0,315</b>	<b>0,754</b>	<b>0,669</b>	<b>0,443</b>	<b>-0,028</b>	<b>0,511</b>	<b>0,539</b>	<b>0,519</b>	<b>0,652</b>	<b>0,555</b>	<b>0,629</b>	<b>0,240</b>	---			
Q48	<b>0,492</b>	<b>0,450</b>	<b>0,685</b>	<b>0,443</b>	<b>0,653</b>	<b>0,734</b>	<b>0,727</b>	<b>0,742</b>	<b>0,619</b>	<b>0,403</b>	<b>0,359</b>	<b>0,815</b>	<b>0,706</b>	<b>0,536</b>	<b>-0,009</b>	<b>0,581</b>	<b>0,560</b>	<b>0,594</b>	<b>0,609</b>	<b>0,604</b>	<b>0,566</b>	<b>0,318</b>	<b>0,802</b>	---		
Q49	<b>0,421</b>	<b>0,415</b>	<b>0,673</b>	<b>0,490</b>	<b>0,513</b>	<b>0,658</b>	<b>0,721</b>	<b>0,664</b>	<b>0,549</b>	<b>0,444</b>	<b>0,345</b>	<b>0,661</b>	<b>0,689</b>	<b>0,581</b>	<b>-0,122</b>	<b>0,582</b>	<b>0,580</b>	<b>0,644</b>	<b>0,636</b>	<b>0,713</b>	<b>0,557</b>	<b>0,279</b>	<b>0,656</b>	<b>0,721</b>	---	
Q50	<b>0,224</b>	<b>0,233</b>	<b>0,617</b>	<b>0,314</b>	<b>0,358</b>	<b>0,515</b>	<b>0,732</b>	<b>0,568</b>	<b>0,670</b>	<b>0,498</b>	<b>0,239</b>	<b>0,494</b>	<b>0,491</b>	<b>0,715</b>	<b>-0,066</b>	<b>0,607</b>	<b>0,624</b>	<b>0,596</b>	<b>0,678</b>	<b>0,578</b>	<b>0,577</b>	<b>0,456</b>	<b>0,449</b>	<b>0,534</b>	<b>0,613</b>	---

<sup>b</sup> As células destacadas indicam que as variáveis envolvidas apresentam um grau significativo (ao nível de 5%) de correlação.

Fonte: Pesquisa própria.

Porém, o fato indesejável, foi que os indicadores internos à cada dimensão ainda se correlacionam, de forma significativa, com outros indicadores de outras dimensões (correlações significativas fora dos retângulos), refletindo, assim, uma baixa validade discriminante, isto é, as dimensões estão, de certa forma, compartilhando informações, o que prejudica as suas interpretabilidade. Ainda assim, entende-se que a baixa validade discriminante é um problema menor e pode ser resolvido com uma simples reorganização dos quesitos no instrumento de pesquisa, de modo que estes representem mais fidedignamente as suas dimensões.

Já o tema “Benefícios da Ginástica Laboral” foi muito bem construído, haja vista que todos os seus indicadores foram altamente correlacionados entre si (Tabela 12), a seguir. Isso torna esse tema completamente identificável e interpretável em termos do que foi proposto para o mesmo.

Tabela 12 – Correlação entre os indicadores do tema Benefícios da Ginástica Laboral

	Q51	Q52	Q53	Q54	Q55	Q56	Q57	Q58	Q59
Q51	---								
Q52	0,774	---							
Q53	0,698	0,801	---						
Q54	0,774	0,670	0,668	---					
Q55	0,806	0,786	0,795	0,766	---				
Q56	0,712	0,766	0,710	0,789	0,827	---			
Q57	0,715	0,733	0,646	0,695	0,735	0,726	---		
Q58	0,695	0,635	0,653	0,624	0,716	0,662	0,692	---	
Q59	0,655	0,646	0,597	0,591	0,710	0,627	0,821	0,758	---

⁵ As células destacadas indicam que as variáveis envolvidas apresentam um grau significativo (ao nível de 5%) de correlação.

Fonte: Pesquisa própria.

Depois de identificadas as consistências internas e externas de cada tema, foi o momento de verificar se as dimensões dos temas 1 e 2 estavam intrinsecamente relacionadas, ou seja, a dimensão 1 do tema 1 estava associada com a dimensão 1 do tema 2; a dimensão 2 do tema 1 estava associada com a dimensão 2 do tema 2; e assim por diante. A verificação dessa conexão foi importante porque avaliou uma das hipóteses sugeridas na Figura 8: a relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho (tema 1) e a Ginástica Laboral (tema 2) pode ser investigada através da correlação entre as suas dimensões.

A Tabela 13 revelou que somente as dimensões 3 (“Uso e Desenvolvimento de Capacidades”) e 5 (“Integração Social na Organização”) dos temas 1 e 2 estavam

associadas (de forma significativa). Além disso, como pode ser comprovado na Tabela 13, a seguir, a dimensão 3 do tema 1 se correlacionou também com todas as outras dimensões do tema 2, o que nos levou a acreditar que apenas a dimensão 3 do tema 1 (e não o tema 1 por completo), talvez com um pouco de contribuição também da dimensão 5, reforçou, realmente, a tese de que há relação entre a Qualidade de Vida no Trabalho com a adoção, por parte da empresa, da atividade da Ginástica Laboral.

Tabela 13 – Correlação entre as dimensões dos temas QVT e GL

Médias dos Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	Médias dos Indicadores de Ginástica Laboral (GL)							
	Dimensão 1	Dimensão 2	Dimensão 3	Dimensão 4	Dimensão 5	Dimensão 6	Dimensão 7	Dimensão 8
Dimensão 1	-0,048	-0,025	0,014	-0,017	-0,017	-0,013	-0,028	-0,019
Dimensão 2	0,020	0,046	0,064	0,016	0,022	-0,020	0,085	0,074
Dimensão 3	<b>0,307</b>	<b>0,315</b>	<b>0,214</b>	<b>0,321</b>	<b>0,306</b>	<b>0,255</b>	<b>0,182</b>	<b>0,299</b>
Dimensão 4	-0,025	-0,013	-0,038	-0,036	0,010	0,054	0,035	0,018
Dimensão 5	0,116	0,088	0,092	0,049	<b>0,183</b>	0,137	<b>0,189</b>	0,087
Dimensão 6	0,125	0,083	0,121	0,104	0,002	0,022	0,067	0,077
Dimensão 7	-0,105	-0,021	0,044	0,010	0,092	0,023	0,026	0,118
Dimensão 8	0,033	-0,016	0,058	-0,034	0,034	0,075	0,142	-0,020

<sup>d</sup> As células destacadas indicam que as variáveis envolvidas apresentam um grau significativo (ao nível de 5%) de correlação.

Fonte: Pesquisa própria.

Na verdade o que se notou, ao analisar mais detalhadamente o instrumento de pesquisa, é que o verdadeiro conjunto de indicadores que tratou sobre a temática “Qualidade de Vida no Trabalho” está na seção “Ginástica Laboral”, já que a própria seção “Qualidade de Vida no Trabalho” (que seria o tema 1) está pautada em indicadores, na sua maioria, relacionados ao desempenho, à segurança e valorização dos empregados, o que, do ponto de vista conceitual, não tem nada a ver, pelos menos diretamente, com Qualidade de Vida no Trabalho.

Dois motivos principais reforçaram essa ideia. O primeiro foi o fato de que o próprio tema 1 não apresentou validade convergente e nem validade discriminante. Isso significa que os indicadores que foram utilizados para compor as dimensões e, por sua vez, as próprias dimensões não forneceram uma interpretabilidade para o tema citado. O outro motivo foi o alto grau de associação existente entre os indicadores do tema “Benefícios da Ginástica Laboral” e todas as dimensões do



tema “Ginástica Laboral”, como mostra a Tabela 14, a seguir. Em outras palavras, os temas “Ginástica Laboral” e “Benefícios da Ginástica Laboral” se apresentaram extremamente conectados. No entanto, as células destacadas indicam que as variáveis envolvidas apresentam um grau significativo (ao nível de 5%) de correlação.

Tabela 14 – Correlação entre as dimensões dos temas QVT e GL com os Benefícios da Ginástica Laboral (BGL).

Temas	Dimensões	Benefícios da Ginástica Laboral (BGL)
Médias dos Indicadores de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)	Dimensão 1	-0,025
	Dimensão 2	0,075
	Dimensão 3	<b>0,337</b>
	Dimensão 4	-0,014
	Dimensão 5	0,095
	Dimensão 6	0,095
	Dimensão 7	0,105
	Dimensão 8	0,055
Ginástica Laboral (GL)	Dimensão 1	<b>0,739</b>
	Dimensão 2	<b>0,858</b>
	Dimensão 3	<b>0,839</b>
	Dimensão 4	<b>0,829</b>
	Dimensão 5	<b>0,654</b>
	Dimensão 6	<b>0,869</b>
	Dimensão 7	<b>0,729</b>
	Dimensão 8	<b>0,916</b>

Fonte: Pesquisa própria.

Passando agora para um nível mais geral, a Tabela 15, a seguir, apresenta os coeficientes de correlação entre os três temas que compõem o instrumento de coleta de dados. Segundo as informações contidas na tabela, as relações entre os temas “Ginástica Laboral” e “Benefícios da Ginástica Laboral” com a “Qualidade de Vida no Trabalho” são fracas (próximas de zero), apesar de serem significativas estatisticamente. Já a relação entre os temas “Ginástica Laboral” e “Benefícios da Ginástica Laboral” é muito forte (próxima de um) e diretamente proporcional (sinal positivo), o que significa dizer que notas altas (ou baixas) fornecidas para o primeiro tema, com grande chance, levaram esses respondentes a darem notas altas (ou baixas) também para os quesitos que compõem o último tema.

Em resumo, para essa seção, se forem considerados os três temas originalmente propostos nessa pesquisa (“Qualidade de Vida no Trabalho”,

“Ginástica Laboral” e “Benefícios da Ginástica Laboral”), pôde-se concluir que os Benefícios da Ginástica Laboral realmente afetam indiretamente (pois a relação forte desse tema é com o tema “Ginástica Laboral”), mesmo de maneira fraca, a “Qualidade de Vida no Trabalho”. Porém, se admitirmos que o tema “Ginástica Laboral” é representado conceitual e expressamente por indicadores mais ligados à Qualidade de Vida no Trabalho, então, sem sombra de dúvidas, poder-se-á afirmar, categoricamente, que a Ginástica Laboral traz benefícios (tema 3) ou está relacionada com a Qualidade de Vida no Trabalho (nesse momento sendo representado pelo tema 2). No entanto, as células destacadas indicam que as variáveis envolvidas apresentam um grau significativo (ao nível de 5%) de correlação.

Tabela 15 – Correlação entre os escores médios dos três temas.

Temas	QVT	GL	BGL
QVT	---		
GL	<b>0,184</b>	---	
BGL	<b>0,223</b>	<b>0,928</b>	---

Fonte: Pesquisa própria.

#### 4.1.6 Considerações finais do capítulo

Os resultados apresentados neste capítulo evidenciaram, de maneira detalhada e precisa, todos os indícios estatísticos que retratam a relação entre a Ginástica Laboral e a Qualidade de Vida no Trabalho.

No geral, dentre os três temas investigados, percebeu-se que a relação entre os temas “Ginástica Laboral” e “Benefícios da Ginástica Laboral” foi verificada através de significativos e fortes coeficientes de correlação entre suas dimensões. Foi observado, ainda, que as avaliações médias dos entrevistados não diferiram de forma consistente e clara entre as diversas classes das variáveis sócio-demográficas consideradas no estudo.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

### 5.1 CONCLUSÕES

Contemporaneamente percebe-se, de forma crescente, constante e gradual, a valorização do ser humano dentro das organizações. A preocupação com o uso de técnicas, instrumentos e programas que redundem na melhoria da Qualidade de Vida no Trabalho, é tema frequente entre administradores, gerentes e pesquisadores acadêmicos.

Entenda-se que tais mudanças são relevantes no âmbito da organização do trabalho, principalmente no que concerne ao desempenho das pessoas perante as organizações. A partir do aparecimento da sociedade do conhecimento, onde os colaboradores passam de meros subordinados, para adquirir o *status* de associados, passando a pesar mais dentro das estratégias empresariais, e toda ação que objetive o seu bem estar, dentro ou fora do trabalho, passa a ser enaltecida, rendendo-lhe satisfação e comprometimento.

A qualidade de vida no trabalho – QVT é muito mais que simples aspectos relacionados à remuneração, à observação pura e simples da legislação ou às formas de enriquecimento do trabalho. Alcança as necessidades e aspirações do indivíduo, variando de cultura a cultura, de estilo de vida a estilo de vida (Walton, 1973).

Neste trabalho buscou-se entender, por meio de uma visão panorâmica, qual é a relação de medida entre a Ginástica Laboral e a Qualidade de Vida no trabalho em uma organização, ou seja, os benefícios ou as relações que a Ginástica Laboral – GL, um dentre os inúmeros aspectos a serem considerados na QVT, pode ter com a Qualidade de Vida no Trabalho, focando, desta feita, a percepção dos funcionários de uma empresa produtora de cadernos.

Inicialmente, faz-se uma introdução ao assunto no capítulo 1. Ali se encontram a pergunta de partida, os objetivos e a justificativa. Segue-se o capítulo 2 com a fundamentação teórica, constituindo toda a revisão bibliográfica dos temas Qualidade de Vida, Qualidade de Vida no Trabalho, constando as linhas de pensamento e modelos de autores já consagrados no meio acadêmico, destacando-se o modelo de Walton (1973), considerado o de maior amplitude e, por fim, a Ginástica Laboral com suas diversas modalidades.

No Capítulo 3 delinea-se o roteiro metodológico, apresentando desde a classificação da pesquisa até o detalhamento do instrumento de pesquisa utilizado. O trabalho prossegue com o capítulo quarto, onde se encontram a análise e discussão dos resultados.

Considerando que a razão principal desta pesquisa partiu da inquietação de como demonstrar a relação benéfica existente entre a Ginástica Laboral e a Qualidade de Vida no Trabalho, fica plenamente evidenciado nesta pesquisa científica a identificação desta relação, material amplamente analisado no capítulo 4 deste trabalho.

Ainda neste capítulo quarto, ao observar-se a totalidade da análise realizada nesta dissertação, pode-se assegurar que os objetivos propostos foram totalmente atingidos.

Pesquisas anteriores já têm considerado a relação existente entre GL e QVT nas empresas, todavia ao final deste trabalho pode-se afirmar que esta relação se dá de forma direta, forte e clara, e é passível de medição, com reflexos positivos no desempenho geral dos colaboradores e da organização.

## 5.2 RECOMENDAÇÕES

Normalmente uma averiguação científica gera a necessidade de outros trabalhos, não se exaurindo em si mesma. Com este trabalho de Dissertação não ocorreu de forma diferente. As dificuldades e limitações encontradas por um pesquisador, na maioria das vezes abrem espaço para outras pesquisas.

Embora os resultados apresentados aqui tenham um caráter meramente descritivo e exploratório (por se tratar de um estudo de caso), sem a pretensão de realizar inferências para populações maiores e mais heterogêneas, devem ser sim, utilizados como obra de referência para outros trabalhos que lidem com a temática.

Considerando que este é um assunto que se constitui em extenso e abundante palco de estudos, recomenda-se que, em trabalhos futuros, com algum esforço, seja possível robustecer ainda mais a argumentação da existência da relação “Ginástica Laboral” e “Qualidade de Vida no Trabalho” que, certamente, existe.

## REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, L. G.; LIMONGI-FRANÇA, A. C. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. **Revista de Administração**. São Paulo, v.33, n.2, p.40-51, abr/jun1998.

ANDRADE, A. L. LER: uma nova visão da doença. **Fenacon**. São Paulo, ano 5, n. 54, p. 14-17, jun. 2000. Disponível em: <<http://www.fenacon.org.br/revistas/edicao54.pdf>>. Acesso em: 11 maio 2011.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DA INDÚSTRIA GRÁFICA. Disponível em: <<http://www.abigraf.org.br/>>. Acesso em: 21 mar. 2012.

BATISTA, Álamo Alexandre Da Silva. **Análise da qualidade de vida no trabalho utilizando um modelo de regressão logística**. 2010. 91 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Engenharia De Produção, Departamento de Programa de Pós- Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Ponta Grossa, 2010.

BÚRIGO, C.C.D. **Qualidade de vida no trabalho**: dilemas e perspectivas. Florianópolis: Insular, 1997.

BUSSAB, W.; MORETTIN, P. **Estatística Básica**, 5. ed. São Paulo: Saraiva. 2006.

BUTLER, R. N. Toward a definition of quality of life for an aging society. In: **Symposium**: the quality of life in old age: views from various cultural perspectives. New York, NY: The International Longevity Center-USA, jun. 1997.

CALIŃSKI, T.; CORSTEN, L. C. A. Clustering means in **ANOVA** by Simultaneous Testing. *Biometrics*, Washington, v. 41, n. 1, p. 39-48. (1985).

CAMPBELL, D., STANLEY, J. **Delineamentos experimentais e quase-experimentais da pesquisa**. São Paulo: EDUSP, 1979.

CAÑETE, I. **Humanização**: desafio da empresa moderna: a ginástica laboral como um caminho. 2. ed. São Paulo: Ícone, 2001.

CARDESIL. **Institucional**. Disponível em: <[http://www.cadersil.com.br/institucional/?Option=com\\_content&view=article&id=4:institucional&catid=3:institucional](http://www.cadersil.com.br/institucional/?Option=com_content&view=article&id=4:institucional&catid=3:institucional)>. Acesso em: 27 mar. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

COUTO, Hudson de Araújo. **Como gerenciar a questão das LER./DORT**: Lesões por Esforços Repetitivos /Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho. Belo Horizonte: Ergo editora, 1998.

FERNANDES, Eda Conte. **Qualidade de vida no trabalho: como medir para melhorar**. Salvador: Casa da Qualidade Editora Ltda, 1996.

FERREIRA A. Antônio; REIS, Ana C. F.; PEREIRA, Maria I. **Gestão empresarial de Taylor aos nossos dias. evolução e tendências da moderna administração de empresas**. São Paulo: Pioneira, 1999.

FIALHO, F.; SANTOS, N. **Manual de análise ergonômica do trabalho**. Curitiba: Gênese, 1997.

FLECK, Marcelo Pio de Almeida et al. Desenvolvimento da versão em português do instrumento de avaliação de qualidade de vida da OMS (WHOQOL-100). **Revista Brasileira de Psiquiatria**. [S.l.], v. 21,n.1, p. 19-28, mar. 1999. Disponível em:<<http://www.scielo.br/pdf/rbp/v21n1/v21n1a06.pdf> >. Acesso em: 12 jan 2012.a.

\_\_\_\_\_. O instrumento de avaliação de qualidade de vida da Organização Mundial da Saúde (WHOQOL-100): características e perspectivas. **Ciência & Saúde Coletiva**, Porto Alegre, v. 1, n. 5, p.33-38, 2000.

FREITAS, André Luís Policani; SOUZA, Rennata Guarino Bastos de. Um modelo para avaliação da qualidade de vida no trabalho em universidades públicas. **Sistemas e Gestão**, Niterói, v. 4, n. 2, p.136-154, ago. 2009. Quadrimestral.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

GONÇALVES, H. A. **Manual de metodologia científica**. São Paulo: Avercamp, 2005.

GUITERAS, A.F.; BAYÉS, R. Desarrollo de un instrumento para la medida de la calidad de vida en enfermedades crónicas. In: Forns M, Anguera MT, (org.). **Aportaciones recientes a la evaluación psicológica**. Barcelona: Universitat; p. 175-95, 1993.

GURGEL, Miriam. **Projetando espaços: guia de arquitetura para áreas residenciais**. 2. ed. São Paulo: Senac, 2004.

JULIÃO, Patrícia. **Qualidade de vida no trabalho: avaliação em empresa do setor automobilístico a partir do clima organizacional e do sistema da qualidade baseado na especificação técnicas ISSO/TS 16.949**. Universidade de São Paulo, 2001. Disponível em: <[http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/artigo\\_PatriciaJuliao.pdf](http://www.ead.fea.usp.br/tcc/trabalhos/artigo_PatriciaJuliao.pdf)>. Acesso em: 11 maio 2011.

KOOGAN, André; HOUAISS, Antônio (Ed.). **Enciclopédia e dicionário ilustrado**. Rio de Janeiro: Delta, 1998.

KUROGI, M. S. Qualidade de vida no trabalho e suas diversas abordagens. **Revista de Ciências Gerenciais**. [S.l.] v. 12, n. 16, p. 49-62, jun. 2008.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

LEAL, Carla Manuela da Silva. **Reavaliar o conceito de qualidade de vida**. Universidade dos Açores: 2008. Disponível em: <<http://www.porto.ucp.pt/luso-brasileiro/acta/Carla%20Leal.pdf>>. Acesso em: 31 jun. 2011.

LIMA, Sabrina Vieira. **Economia e felicidade**: um estudo empírico dos determinantes da felicidade no Brasil. Ribeirão Preto: USP, 2007. 90 p. Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-graduação em Economia Aplicada. Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2007.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. **Qualidade de vida no trabalho**: conceitos e práticas na sociedade pós-industrial. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. Promoção de saúde e qualidade de vida: o desafio da gestão integrada. In: ROSSI, A. M.; QUICK, J.C.; PERREWÉ, P. L. (Org.). **Stress e qualidade de vida no trabalho**: o positivo e o negativo. São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. KANIKADAN, Andréa Yumi Sugishita. A Construção de um Instrumento de Coleta de Dados a partir do Modelo de Indicadores Biopsicossocial e Organizacional – BPSO-96 e do Modelo de Competências do Bem-Estar – BEO, Sobre Gestão de Qualidade de Vida no Trabalho. **READ**, [S.l], Edição 54, v. 12, n. 6, nov-dez. 2006.

\_\_\_\_\_. **Indicadores empresariais de qualidade de vida no trabalho**: esforço empresarial e satisfação dos empregados no ambiente de manufaturas com certificação ISO 9000. São Paulo: USP, 1996, 296 p. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. Departamento de Administração. São Paulo, 1996.

MACIEL; LIMA. Pesquisa em ginástica laboral: revisão da produção científica em programas de pós-graduação stricto sensu no Brasil. In: Fórum Nacional de Ginástica Laboral – ABGL, 3, 20011. São Paulo. **Anais...** São Paulo: FMU, 1-2, abr. 2011.

MACIEL, Regina Heloisa et al. Quem se beneficia dos programas de ginástica laboral? **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, Fortaleza, v. 8, n., p.71-86, 2005. Anual.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Teoria geral da administração**. São Paulo: Atlas, 2010.

MENDES R. A. **Ginástica laboral**: implantação e benefícios nas indústrias da cidade industrial de Curitiba. Curitiba: CEFET, 2000. 179 p. Dissertação (mestrado) – Programa de Pós-graduação em Tecnologia. Centro Federal de Educação Tecnológica. 2000. Curitiba, 2000.

MURTEIRA, B. J. F.; BLACK, G. H. J. **Estatística descritiva**. Lisboa: McGraw Hill, 1983.

NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Elaboração de projetos de pesquisa**. Monografia, dissertação, tese e estudo de caso, com base em metodologia científica. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

OGATA, Alberto; SIMURRO, Sâmia. **Guia prático de qualidade de vida**: como planejar e gerenciar o melhor programa para sua empresa. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

OLIVEIRA, J. R. G. **A prática da ginástica laboral**. 2. ed. Rio de Janeiro: Sprint, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Banco de dados**. Disponível em: <[http://www.oit.org.br/base\\_dados](http://www.oit.org.br/base_dados)>. Acesso em: 27 mar. 2012.

POLANYI, Karl. **A grande transformação**: as origens de nossa época. Trad. De Fanny Wrabel. 2. ed. Rio de Janeiro: Compus, 2000.

POLETTTO, Sandra Salete. **Avaliação e implantação de programas de ginástica laboral**: implicações metodológicas. Porto Alegre: UFRS, 2002.

REZENDE, Teresa; SILVA, Rosana Marques da. A qualidade de vida no trabalho dos profissionais da área de enfermagem: um estudo a partir do modelo teórico de Hackman & Oldham. **Estudos E Pesquisas Em Psicologia**, UERJ, Rio de Janeiro, n. 3, p.685-703, 2008. Semestral. Disponível em: <<http://www.revispsi.uerj.br/v8n3/artigos/pdf/v8n3a10.pdf>>. Acesso em: 14 dez. 2012.

RODRIGUES, M. V. C. **Qualidade de vida no trabalho**: evolução e análise no nível gerencial. Petrópolis-RJ: Vozes, 2002.

RODRIGUES, William Costa. **Metodologia Científica**. 2007. Disponível em: <[http://professor.ucg.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/3922/material/William%20Costa%20Rodrigues\\_metodologia\\_cientifica.pdf](http://professor.ucg.br/SiteDocente/admin/arquivosUpload/3922/material/William%20Costa%20Rodrigues_metodologia_cientifica.pdf)>. Acesso em: 28 jul. 2012.

ROMÃO, Cesar. **A relação homem-trabalho**. 2004. Disponível em: <<http://www.cesarromao.com.br/redator/item24141.html>>. Acesso em: 12 de jul. 2012.

SAMPAIO, Adelar Aparecido; OLIVEIRA, João Ricardo Gabriel de. A ginástica laboral na promoção da saúde e melhoria da qualidade de vida no trabalho. **Caderno de Educação Física Marechal Cândido Rondon**. [S.l.], v.7, n.13, p. 71-79, 2008.

SANTOS, A. F. et al. Benefícios da ginástica laboral na prevenção dos distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho. **Arq. Ciênc. Saúde Unipar**, Umuarama, v. 11, n. 2, p. 99-113, maio/ago. 2007. Disponível em: <<http://revistas.unipar.br/saúde/article/viewFile/1520/1335>>. Acesso em: 11 maio 2011.



SEBRAE. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Estudo Setorial da Indústria Gráfica no Brasil**. 2003. Disponível em: <[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/bds.nsf/bd3e2883e3457dca83257623005536c5/\\$File/NT00041ED2.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/bds.nsf/bd3e2883e3457dca83257623005536c5/$File/NT00041ED2.pdf)>. Acesso em: 23 jun. 2012.

SEIDL, Eliane Maria Fleury; ZANNON, Célia Maria Lana da Costa. Qualidade de Vida e Saúde: aspectos conceituais e metodológicos. **Caderno Saúde Pública**. 20(2):580-588, mar-abr. 2004.

SILVA, Edna Lúcia da; MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação**. 4. ed. rev. e atual. Florianópolis-SC: UFSC, 2005. Disponível em: <[http://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia\\_de\\_pesquisa\\_e\\_elaboracao\\_de\\_teses\\_e\\_dissertacoes\\_4ed.pdf](http://projetos.inf.ufsc.br/arquivos/Metodologia_de_pesquisa_e_elaboracao_de_teses_e_dissertacoes_4ed.pdf)>. Acesso em: 10 jul. 2012.

SOUZA, Marcelo Lopes de. **Mudar a cidade**: uma introdução crítica ao planejamento e à gestão urbanas. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

SUCESSO, E. de P. Bom. **Trabalho e qualidade de vida**. Rio de Janeiro: Qualitymark Editora e Dunya Editora, 1998.

SUSAN, J. Likert Scales: How to (Ab) Use Them. **Medical Education**, v. 38, p. 1217-1218, 2004.

TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de Pesquisas em Administração**, São Paulo, v. 08, n. 1, p.23-35, mar. 2001. Trimestral.

VIEIRA, S. **Princípios da estatística**. São Paulo: Pioneira, 1999.

VIOLA, Elaine da Silva. A qualidade de vida no trabalho. In: MÁSCULO, Francisco Soares; VIDAL, Mario Cesar (org.) **Ergonomia**: trabalho adequado e eficiente. Rio de Janeiro: Elsevier/ABEPRO, 2011.

**APÊNDICE – INSTRUMENTO DE PESQUISA**

**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**CENTRO DE TECNOLOGIA**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA DE PRODUÇÃO**

**Pesquisa – Benefícios da Ginástica Laboral na Qualidade de Vida no Trabalho**

Este questionário tem como objetivo analisar os Benefícios da Ginástica Laboral na Qualidade de Vida no Trabalho da empresa em foco, segundo a percepção dos seus funcionários. Solicita-se a colaboração de cada um para responder as questões aqui apresentadas. Solicita-se ainda que não seja colocado o nome da pessoa que preencheu o questionário. Pois se faz necessário preservar o anonimato.

O questionário é composto de três partes. O primeiro solicita informações sobre o perfil do entrevistado, o segundo bloco trata de questões de caráter geral cujos resultados têm influência na qualidade de vida em geral oferecida aos colaboradores na empresa e que direta ou indiretamente estão relacionadas com os benefícios da GL. O terceiro bloco aborda questões específicas a ginástica laboral, objeto de estudo

Obrigado pela sua participação!

**PRIMEIRA PARTE: PERFIL DO ENTREVISTADO****Sexo:**

( ) Masculino      ( ) Feminino

**Faixa etária:**

( ) até 20 anos      ( ) de 21 a 30 anos      ( ) de 31 a 40 anos  
( ) de 41 a 50 anos      ( ) acima de 50 anos



07	Suas atividades são desenvolvidas de acordo com as necessidades da empresa.						
08	A empresa se preocupa em capacitar os seus funcionários.						
09	Sua capacidade de trabalho é totalmente aproveitada pela empresa.						
<b>OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA</b>							
10	A empresa lhe oferece oportunidade de crescimento profissional.						
11	A empresa desenvolve atividade de capacitação e prevenção de acidentes.						
12	A empresa lhe dá a sensação de estabilidade profissional.						
<b>INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO</b>							
13	A empresa se relaciona bem com os seus funcionários.						
14	A empresa dispõe de programas sociais voltados para a qualidade de vida do trabalhador.						
15	Você se sente integrado com os demais grupos de funcionários da empresa.						
<b>CONSTITUCIONALISMO</b>							
16	A empresa lhe dá oportunidade de opinião com relação aos produtos e serviços prestados.						
17	Você se sente respeitado com relação aos direitos trabalhistas adquiridos pelos trabalhadores.						
18	A empresa distribui a carga horária de forma equitativa.						
<b>TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA</b>							
19	A carga horária é favorável para que o funcionário exerça atividades extra-profissionais.						
20	Existem atividades extra-profissionais dentro da empresa.						
21	A empresa poderia melhorar no que diz respeito ao desgaste físico e psicológico do funcionário.						
<b>RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO</b>							
22	Você é valorizado pela empresa.						
23	Sua atividade é importante para a empresa.						
24	Suas atividades promovem a qualidade de vida no trabalho.						
<b>GINÁSTICA LABORAL</b>							
<b>COMPENSAÇÃO JUSTA E ADEQUADA</b>							
25	O programa de ginástica laboral promovido pela empresa é uma ação que objetiva o bem estar de seus empregados.						
26	A ginástica laboral influi no seu desempenho produtivo.						
27	O programa de ginástica laboral valoriza o funcionário.						
28	Antes da implantação do programa de ginástica laboral as pessoas se queixavam muito de dores musculares (costas, mãos, dedos, etc.).						
<b>CONDIÇÕES DE TRABALHO</b>							
29	É importante a realização da ginástica laboral no ambiente de trabalho.						
30	A ginástica laboral melhora o seu desempenho funcional.						
31	O programa de ginástica laboral desenvolvido pela empresa satisfaz as suas expectativas.						
<b>USO E DESENVOLVIMENTO DE CAPACIDADES</b>							
32	A ginástica laboral lhe ajuda no desenvolvimento das suas atividades funcionais.						

33	O programa de ginástica laboral desenvolvido pela empresa se preocupa com a qualidade do trabalho dos funcionários.						
34	A empresa lhe conscientiza sobre os benefícios da ginástica laboral.						
OPORTUNIDADE DE CRESCIMENTO E SEGURANÇA							
35	A ginástica laboral lhe traz segurança no ambiente de trabalho.						
36	Você se sente mais disposto para realizar o trabalho após participar da seção de ginástica laboral.						
37	Você sente falta quando não participa da seção de ginástica laboral.						
INTEGRAÇÃO SOCIAL NA ORGANIZAÇÃO							
38	Você acha que a empresa utiliza a ginástica laboral para melhorar o relacionamento entre os funcionários.						
39	A ginástica laboral está inserida como uma atividade social da empresa, que visa melhorar a qualidade de vida no trabalho.						
40	Você se sente mais integrado com os colegas de trabalho através da ginástica laboral.						
CONSTITUCIONALISMO							
41	A empresa pensou no bem-estar do funcionário quando implantou o programa de ginástica laboral.						
42	A empresa leva em conta as suas necessidades no desenvolvimento do programa de ginástica laboral.						
43	A empresa equaliza as suas atividades funcionais com uma avaliação através da ginástica laboral.						
TRABALHO E ESPAÇO TOTAL DE VIDA							
44	A ginástica laboral diminui os impactos da sua carga de trabalho.						
45	A ginástica laboral é considerada uma atividade extra-profissional dentro da empresa.						
46	A ginástica laboral poderia ser melhor realizada no que diz respeito ao desgaste que a atividade funcional proporciona.						
RELEVÂNCIA SOCIAL DO TRABALHO							
47	Você se sente bem quando faz ginástica laboral						
48	Você desempenha melhor as suas atividades funcionais depois da realização da ginástica laboral.						
49	As pessoas reclamam menos de dores musculares após a implantação do programa de ginástica laboral.						
50	A ginástica laboral é relevante para a sociabilidade no local de trabalho.						
QUESTÕES DE CARÁTER GERAL QUE INFLUEM DIRETA OU INDIRETAMENTE NOS BENEFÍCIOS DA GINÁSTICA LABORAL							
51	A ginástica laboral melhora a disposição para o trabalho.						
52	A ginástica laboral melhora sua postura no trabalho.						
53	A ginástica laboral reduz a ansiedade.						
54	A ginástica laboral aumenta a concentração no trabalho.						
55	A ginástica laboral ajuda a diminuir as dores no corpo.						
56	A ginástica laboral diminui as tensões acumuladas durante o dia.						
57	A ginástica laboral ajuda a prevenir as doenças relacionadas ao trabalho.						
58	A ginástica laboral é boa para animar o ambiente de trabalho.						
59	A ginástica laboral traz benefícios ao seu dia a dia de trabalho.						